

Convention collective

TRANSPORTS ROUTIERS



LEGIMEDIA
éditions

N° de brochure : 3085

N° IDCC : 16

Date de dernière mise à jour : 2024-11-04

Sommaire

Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	1
Clauses communes	1
Champ d'application	1
Durée, dénonciation, révision	4
Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis	4
Conventions collectives régionales et locales	5
Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche	5
Liberté syndicale et liberté d'opinion	5
Exercice de l'action syndicale	6
Délégués du personnel	8
Comités d'entreprise ou d'établissement	10
Panneaux d'affichage	10
Conditions d'embauche	11
Contrat individuel de travail	11
Durée du travail	11
Hygiène	12
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	13
Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés	14
Absence	14
Maladies et accidents	15
Salariés âgés de moins de 18 ans	15
Personnel intermittent et saisonnier	16
Service et périodes militaires	16
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16
Égalité de traitement entre les Français et les étrangers	16
Retraites	17
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	17
Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité	22
Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques	23
Date d'application	23
Publicité	23
Textes Attachés	24
Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I	24
Objet	24
Groupes d'ouvriers intéressés	24
Chapitre Ier : Dispositions communes aux différents groupes d'ouvriers	25
Période d'essai	25
Embauchage définitif	25
Nomenclature et définition des emplois	25
Affectation temporaire - Changement d'emploi	26
Durée du travail	26
Délai-congé	26
Indemnité de licenciement	27
Licenciement collectif	27
Congé annuel payé	27
Jours fériés non travaillés	28
Jours fériés travaillés	29
Dimanches travaillés	29
Congés exceptionnels payés	29
Repos hebdomadaire	30
Maternité	30
Indemnités de déplacement	31
Arrêts de travail consécutifs à des intempéries	31
Maladie et accident	32
Maladie ou blessure grave	34
Visites médicales	34
Inaptitude physique à la conduite	34
Transports internationaux	35
Départ en retraite	36
Chapitre II : Rémunération des ouvriers des transports	37
Rémunération effective	37

Rémunération globale garantie	37
Primes et respect des conditions de sécurité	38
Modalités de paiement des rémunérations	38
Aptitude physique réduite	39
Dispositions antérieures	39
Chapitre III : Dispositions particulières au personnel roulant « Voyageurs »	39
Durée du travail	39
Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales	40
Transports en commun - Dispositions diverses	40
Services réguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses	41
Services de tourisme - Dispositions diverses	41
Grande remise - Dispositions diverses	42
Services d'ambulances - Dispositions diverses	43
Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel roulant « Marchandises »	44
Durée du travail	44
Changement de véhicule	44
Services grands-routiers - Dispositions diverses	45
Personnels coursier - Dispositions diverses	46
Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales	49
Chapitre V : Dispositions particulières au personnel de déménagement	49
Chapitre VI : Dispositions particulières au personnel de manutention et aux ouvriers divers	49
Conditions de travail - Dispositions générales	49
Chapitre VII : Dispositions particulières aux ouvriers d'entretien et de réparation	49
Classification	49
Chapitre VIII : Dispositions finales	50
Date d'application	50
Dénonciation - Révision	50
Publicité	51
Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I	51
Personnel roulant « Marchandises »	51
Personnel de manutention et ouvriers divers	56
Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile	57
Personnel roulant « Voyageurs »	60
Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)	63
Objet	63
Définitions	63
Section I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport	64
Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail	64
Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris	64
Prise de service matinal	64
Grands déplacements	64
Repas sur le lieu de travail	64
Section II : Transports routiers de voyageurs	65
A. - Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail	65
B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail	65
C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile	65
Cas particulier des conducteurs grand tourisme.	66
Section III : Dispositions communes	66
Cas particulier des services de nuit	66
Déplacement à l'étranger	66
Logement ou nourriture assurés par l'entreprise	66
Avances sur frais	66
Utilisation des voies à péage	66
Section IV : Révision du taux des indemnités	67
Procédure de révision (1)	67
Section V : Application du protocole	67
Date d'application	67
Publicité	67
Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I	67
FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS	68
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter	

du 1er juillet 1995)	68
Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II	68
Objet	68
Nomenclature et définition des emplois	68
Salaires minimaux professionnels	69
Indemnités complémentaires	69
Employés présentant une aptitude physique réduite	70
Arrêtés de salaires	70
Salaire minimal interprofessionnel de croissance	70
Durée du travail	70
Période d'essai	70
Remplacement - Changement d'emploi	71
Délai-congé	71
Indemnité de congédiement	71
Licenciement collectif	72
Congé annuel payé	72
Congés exceptionnels payés	72
Maladie et accident	73
Départ en retraite	75
Maternité	75
Emploi d'engins motorisés à deux roues	76
Formation professionnelle	76
Dénonciation. Révision	77
Date d'application	77
Publicité	77
Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II	77
Groupe 1	77
Groupe 2	77
Groupe 3	78
Groupe 4	78
Groupe 5	79
Groupe 6	80
Groupe 7	82
Groupe 8	83
Groupe 9	83
Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III	84
Objet	84
Nomenclature et définition des emplois	85
Classement du personnel	85
Salaires minimaux professionnels garantis	85
Indemnités complémentaires	86
Salaires effectifs	86
Aptitude physique réduite	87
Arrêtés de salaires	87
Durée du travail	87
Période d'essai	87
Embauchage définitif	88
Remplacement temporaire	88
Changement d'emploi	89
Changement d'établissement	89
Frais de déplacements	89
Délai-congé	90
Indemnité de congédiement	90
Licenciement collectif	91
Congés annuels payés	91
Congés exceptionnels payés	91
Maladie et accident	92
Départ en retraite	95
Maternité	95
Emploi d'engins motorisés à deux roues	96
Formation professionnelle	96

Dénonciation, révision	96
Date d'application	97
Publicité	97
Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe	
III	97
Groupe 1	97
Groupe 2	98
Groupe 3	99
Groupe 4	100
Groupe 5	101
Haute maîtrise : Groupe 6	102
Haute maîtrise : Groupe 7	103
Haute maîtrise : Groupe 8.	104
Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV	104
Objet	105
Définition générale des ingénieurs et cadres	105
Nomenclature et définition des emplois	105
Classement des ingénieurs et cadres	105
Rémunérations minimales professionnelles garanties	106
Rémunérations effectives	107
Dispositions antérieures	108
Durée du travail	108
Période d'essai	108
Embauchage définitif	109
Remplacement temporaire	109
Promotion	109
Déclassement	110
Changement d'établissement	110
Frais de déplacement	110
Résiliation du contrat de travail	111
Licenciement collectif	111
Indemnité de congédiement	111
Départ en retraite	112
Retraite et prévoyance	113
Congés annuels payés	113
Congés exceptionnels payés	114
Maladie et accident	114
Maternité	116
Formation professionnelle	116
Dénonciation - Révision	117
Date d'application	117
Publicité	117
Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV	117
Groupe 1 : Définitions d'emplois types.	117
Groupe 2 : Définitions d'emplois types.	118
Groupe 3 : Définitions d'emplois types.	118
Groupe 4 : Définitions d'emplois types.	119
Groupe 5 : Définitions d'emplois types.	119
Groupe 6 : Définition générale.	119
Groupe 7 : Cadres supérieurs	120
- Définition générale	120
Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. Annexe V	120
Titre Ier : extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954	120
Titre II : régime de retraite complémentaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilié à la Carcept	122
Titre III : dispositions diverses	123
Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI	124
Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017)	128
Préambule	129

Chapitre liminaire Champ d'application	130
Titre Ier Gouvernance	130
Titre II Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement des compétences et des qualifications des salariés	136
Chapitre Ier Dispositifs de formation	136
Chapitre II Compte personnel de formation (CPF)	146
Chapitre III Accès à l'information et à l'orientation	149
Titre III Financement de la formation professionnelle	152
Titre IV Dispositions diverses	155
Annexes	156
Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports	161
Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires	162
Champ d'application	163
Contrat de travail	163
Qualification	163
Durée du travail	163
Horaire de travail	164
Modifications aux horaires de travail	164
Exercice d'une activité à temps complet	164
Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire	165
Rémunération	165
Ancienneté	165
Jours fériés	165
Congés annuels payés	165
Congés pour événements familiaux	166
Complément de salaire en cas de maladie et accident	166
Période d'essai	166
Délai-congé	166
Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel	167
Formation professionnelle	167
Dispositions diverses	167
Révision et dénonciation	167
Abrogation des dispositions antérieures	167
Date d'application	168
Publicité	168
Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992	168
Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires	168
Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane	168
PRÉAMBULE	169
Champ d'application	169
Bénéficiaires	170
Durée du plan social	170
Information sur le plan social	170
Procédure de licenciement	170
Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi	171
Congé de conversion	171
Allocation temporaire dégressive	172
Aide à la mobilité géographique	173
Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise	173
Indemnité complémentaire spécifique de licenciement	173
Salariés de plus de cinquante ans	174
Durée du travail	174
Mise en oeuvre du plan social	174
Suivi du plan social	174
Durée et mise en oeuvre de l'accord	175
Dénonciation	175
Dépôt et publicité	175
Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au	

permis à points	175
Reconstitution partielle des points	176
Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail	176
Fonds spécial professionnel ' permis sécurité '	177
Dispositions diverses	178
Application	178
Publicité et dépôt	178
Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés	178
Champ d'application	179
Désignation des organismes collecteurs	179
Gestion des fonds	179
Missions des instances paritaires	179
Dispositions diverses	180
Annexe	180
Champ d'application	180
Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance »	181
Préambule	181
Titre Ier Préambule	181
Clauses de sauvegarde	181
Titre II Champ d'application	182
Personnels visés par l'accord	182
Titre III Temps de service	182
Définition	182
Décompte des temps de service	182
Titre IV Rémunération des temps de service	183
Rémunération effective	183
Heures supplémentaires	183
Rémunération mensuelle professionnelle garantie	184
Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie	184
Dispositions générales	184
Titre V Repos récupérateurs	184
Principes d'attribution	184
Calendrier d'attribution	185
Titre VI Bulletin de paie	185
Présentation et utilisation	185
Titre VII Réduction des temps de service	186
Calendrier	186
Titre VIII Dispositions diverses	186
Commission nationale de suivi de l'accord	186
Personnels de conduite courte distance	187
Personnels de conduite du déménagement	187
Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie	187
Entrée en application	187
Publicité	187
Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998	187
Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance »	189
Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « Grands routiers » ou « Longue distance »	189
Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 relatif à OPCA transports	190
Constitution de sections professionnelles paritaires techniques	190
Missions	191
Conseils des sections professionnelles paritaires techniques	191
Participation aux réunions	192
Emploi des contributions des entreprises	192
Entrée en application	192
Publicité et dépôt	192
Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers 'Marchandises'	193
Préambule	193
Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers	193

Principe	193
Personnels concernés	194
Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire	194
Réalisation de la formation initiale obligatoire	195
Déroulement de la formation pendant la période d'essai	196
Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire	196
Bilan de l'application du dispositif	196
Extension de l'obligation de formation initiale	196
Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers	196
Principe	197
Personnels prioritaires	197
Durée minimale	197
Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité	197
Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité	198
Bilan de l'application du dispositif	198
Titre III : Dispositions diverses	198
Attestations de formations initiale et continue	198
Calendriers d'application	199
Entrée en vigueur	199
Publicité	200
Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995	200
Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance »	201
Dispositions particulières	202
Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance	202
Dispositions générales	202
Entreprises adhérentes à la Carcept	203
Entreprises non adhérentes à la Carcept	203
Salaire mensuel brut moyen de référence	204
Indemnité de cessation d'activité	204
Durée d'application	204
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises	204
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical	205
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche	205
Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996	206
Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs)	207
Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs	207
Disposition générale.	208
Nouveaux bénéficiaires.	208
Durée d'application.	208
Entrée en application.	208
Publicité et dépôt.	208
Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans	208
Préambule	209
Personnels concernés	209
Mise en oeuvre du CFA	210
Rupture du contrat de travail	210
Statut du bénéficiaire du CFA	211
Financement du régime	212
Contrepartie d'embauche	213
Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité	214
Bilan de l'application de l'accord	214
Entrée en application et durée de l'accord	214
Publicité et extension	215
Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité	215
Création et dénomination	215

Objet et missions	215
Conseil d'administration	216
Commission technique paritaire	217
Commission sociale paritaire	217
Statut et règlement intérieur	217
Entrée en application et durée	217
Publicité et extension	217
Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement	218
Préambule	218
Conditions de travail	218
Déménagement de particuliers	218
Déménagement d'entreprises	219
Déménagement international	219
Conduite des véhicules	219
Rémunération du personnel roulant	219
Contrat de travail à durée déterminée	220
Congé annuel payé	220
Formation professionnelle	220
Port de charges	220
Emploi des jeunes	220
Lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé	220
Application des dispositions conventionnelles générales	221
Entrée en application et dispositions diverses	221
Publicité et dépôt	221
Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs	221
Disposition générale	222
Entrée en application de l'accord	222
Publicité et extension	222
Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective	223
Rémunérations minimales conventionnelles 1997	223
Révision programmée des dispositions de la convention collective	224
Conditions de déroulement des négociations	228
Rapports et bilans d'étape	228
Entrée en application	229
Dépôt et publicité	229
Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997	229
Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs	229
Principes généraux	230
Personnels concernés	230
Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail	231
Allocation de CFA-Voyageurs	231
Cas particuliers	232
Nature et modalités du départ de l'entreprise	232
Initiative et nature de la rupture	232
Date de départ effectif de l'entreprise	232
Indemnité de cessation d'activité	233
Financement du régime	233
Cotisation de la profession	233
Subvention versée par l'Etat	233
Equilibre financier du régime	234
Contreparties en matière d'emploi	234
Principes	234
Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché	234
Bilan des départs en CFA-Voyageurs	235
Cas de non-respect de l'obligation d'embauche	235
Cas particuliers	235

Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi	235
Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé	235
Mesures concernant les entreprises	235
Mesures concernant les bénéficiaires	236
Carrières mixtes (voyageurs et marchandises)	236
Gestion du CFA-Voyageurs	236
Bilans	237
Bilan de suivi statistique de l'accord	237
Bilan prévisionnel	237
Entrée en application et durée de l'accord	237
Publicité et extension	238
Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs	
(AGECFA)	238
Création et dénomination	238
Objet et missions	238
Conseil d'administration	239
Commission technique paritaire	240
Commission sociale paritaire	240
Statut et règlement intérieur	240
Entrée en application et durée	240
Publicité et extension	240
Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance'	241
Préambule	241
Personnels concernés	241
Définition de l'amplitude	241
Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle	241
Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude	242
Mentions sur le bulletin de paie	242
Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux	242
Entrée en application	242
Publicité et dépôt	242
Procès-verbal de la réunion de signature du 12 novembre 1998	243
Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	243
Article	243
Préambule	244
Personnels concernés	244
Dispositions générales - Rappel	244
Organisation du travail	244
Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel	245
Contrôle de la durée du travail	245
Création d'un observatoire du travail à temps partiel	245
Bilan annuel de travail à temps partiel dans les entreprises	245
Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail	245
Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999	246
Date d'application	246
Publicité et extension	246
Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs	246
Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	247
Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs	247
Personnels concernés	247
Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire	248
Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire	249
Déroulement de la formation pendant la période d'essai	249
Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire	250
Bilan de l'application du dispositif	250
Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs	250
Principe	250

Personnels prioritaires	250
Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité	251
Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité	251
Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité	251
Bilan de l'application du dispositif	252
Titre III : Dispositions diverses	252
Attestations de formations initiale et continue	252
Entrée en vigueur et calendriers d'application	253
Publicité	253
Calendriers de mise en oeuvre des formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs	254
Formation initiale minimale obligatoire	254
Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers ' voyageurs ' Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999	255
Avenant n° 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	256
Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000	256
Reprise des dispositions antérieures	257
Application de l'accord	257
Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	257
Préambule	257
Titre Ier : Champ d'application	258
Personnels concernés	258
Titre II : Durée du travail	259
Aménagement, réduction du temps de travail	259
Modalités de contrôle et de suivi	263
TITRE III : Mesures d'accompagnement	264
Contingent d'heures supplémentaires	264
TITRE IV : Rémunérations	264
Définitions	264
Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG	265
Classification et nomenclature des emplois et des tâches	268
TITRE V : Dispositions diverses	268
Conditions de prise des repas	268
Dispositions abrogées	268
Publicité et dépôt	268
Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire	268
Salaires mensuels professionnels garantis	272
Procès-verbal de la réunion de signature du 4 mai 2000. Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	272
Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000	273
Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement	274
Préambule	274
Titre Ier : Champ d'application	274
Personnels concernés	274
Titre II : Durée du travail	275
Normes applicables	275
Répartition et contrôle du temps de travail	275
Réduction de la durée du travail	276
Modalités de contrôle et de suivi	280
Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres	281
Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations	284
Dispositions relatives à l'emploi.	285
Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail	285
Contingent d'heures supplémentaires	285
Titre IV : Dispositions diverses	286
Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles	286
Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires	286
Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier	286

Entrée en vigueur	286
Dépôt et publicité	286
Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail	286
Annexe II : Salaires	287
Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre)	287
Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	287
Modèle de feuille de route	287
Entrée en application	288
Publicité et dépôt	288
Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service	288
Interprétation des dispositions de la convention collective	288
Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	288
Recours au travail de nuit et période nocturne	289
Durée du travail	289
Compensations au travail de nuit	290
Application des dispositions légales et réglementaires	291
Entrée en application	291
Dépôt et publicité	291
Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	292
Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN	292
Dispositions préliminaires.	293
Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.	293
Ouverture de la négociation du ' protocole prestations logistiques '.	294
Dépôt et publicité.	294
Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT	294
Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance	296
Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002	298
Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié	298
Statuts	300
TITRE Ier : Généralités	300
TITRE II : Administration	301
TITRE III : Gestion financière de l'institution	305
TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes	306
TITRE V : Dispositions diverses	307
Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002	307
Statuts	308
Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs	317
Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT	318
Préambule	318
TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord	318
Champ d'application	318
Portée juridique	319
TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire	319
Définition du temps de travail effectif	319
Définition du temps de travail effectif des conducteurs	319
Heures supplémentaires	320
Durées maximales du travail	321
Amplitude et coupures	321
Définition de la vacation	322
Travail de nuit	322
Repos hebdomadaire	322
TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail	323
Préambule	323
Réduction hebdomadaire du temps de travail	323
Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite	323
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	324
Modulation de la durée du travail	324

Dispositions spécifiques au personnel cadre	326
Aides à la réduction du temps de travail	326
TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires	326
Préambule	326
Définition	327
Egalité des droits	327
Contrat de travail	327
Périodes d'interruption au cours d'une même journée	327
Heures complémentaires	328
Modification de la répartition des horaires	328
Temps partiel modulé	328
Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel	329
Conducteurs en périodes scolaires	329
TITRE V : Rémunération	330
Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective	330
Garantie de rémunération	331
TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail	331
Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire	331
TITRE VII : Dispositions diverses	331
Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés	331
Durée du délai-congé de démission des conducteurs	332
Commission de suivi de l'accord	332
Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises	332
Entrée en vigueur de l'accord	332
Chantiers thématiques	333
Dépôt et extension	333
Décompte du temps de travail effectif et information des salariés	334
Application des dispositions de l'article 14.7 ' Incidence des absences '	334
Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (procès-verbal).	335
Procès-verbal de signature	335
Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques	335
Dispositions préliminaires	336
Définition des emplois	336
Classement des emplois spécifiques	338
Poursuite de la négociation du protocole ' prestations logistiques '	339
Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4	339
Dépôt et publicité	339
Classement et coefficients des emplois	339
Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)	340
Définition des emplois.	340
Classification générale des emplois.	341
Entrée en vigueur.	341
Dépôt et publicité.	341
Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002	341
Objet du présent avenant.	341
Entrée en vigueur de l'avenant.	341
Dépôt et extension de l'avenant.	342
Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité	342
Entrée en application.	342
Publicité et dépôt.	342
Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs	343
Objet du présent avenant.	343
Entrée en vigueur de l'avenant.	343
Dépôt et extension de l'avenant.	344
Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres	344
Entrée en application.	344
Dépôt et publicité.	344
Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise	345
Entrée en application	345

Dépôt et publicité	345
Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés	345
Entrée en application	346
Dépôt et publicité	346
Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers	346
Entrée en application	347
Dépôt et publicité	347
Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1)	347
Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport	348
Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels ' logistiques '	348
Dispositions relatives à la formation professionnelle	349
Intégration des emplois spécifiques ' Prestataires logistiques ' dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport	351
Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	351
Dispositions diverses	351
Entrée en vigueur	352
Dépôt et publicité	352
Définition des emplois spécifiques	352
Réserve émise par la CGT	356
Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance	357
Entrée en application	358
Dépôt et publicité	358
Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	358
Préambule	358
Approche globale du contenu de l'activité de conduite	359
Classification	359
Rémunération conventionnelle	359
Contenu du contrat de travail	359
Dispositions diverses	360
Entrée en application	361
Dépôt de publicité	361
Procès-verbal du 24 septembre 2004 relatif à l'accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	361
Procès-verbal de signature	361
Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation	362
Objet du présent accord.	362
Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation.	362
Plafond.	363
Demande du bénéficiaire.	363
Entrée en application.	363
Dépôt et publicité.	363
Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement	363
Préambule	364
Temps de liaison et d'accompagnement	365
Amplitude journalière	366
Décompte du temps de travail	366
Modalités de décompte et de suivi	366
Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul	367
Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement	367
Portée juridique de l'accord	368
Entrée en vigueur	368
Dépôt et publicité	368
PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier (1)	368
Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005	369
Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise	370

Objet du présent accord	370
Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits	370
Demande des bénéficiaires	371
Entrée en application	371
Dépôt et publicité	371
Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers	371
Clause de sauvegarde	372
Poursuite des négociations	372
Entrée en vigueur	372
Dépôt et extension	373
Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT	373
Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002.	373
Négociation des chantiers thématiques.	374
Entrée en vigueur de l'avenant.	374
Dépôt et extension de l'avenant.	374
Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers	374
Entrée en vigueur	375
Publicité et dépôt	375
Personnel coursier	375
Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel '	
.....	376
Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles	376
Mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel '	376
Entrée en vigueur	377
Dépôt et publicité	377
Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par	
l'encadrement du CDD d'usage	379
Indemnisation des dépassements d'amplitude	379
Relevé hebdomadaire d'activité	379
Entrée en vigueur	380
Dépôt et publicité	380
Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept	
prévoyance	380
Entrée en application.	381
Dépôt et publicité.	381
Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels	381
Préambule	381
Annexe	385
Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT	385
Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance	397
Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	418
Annexe	419
Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de	
l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels	420
Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)	422
Annexe	423
Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire	424
Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	
.....	424
Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle	430
Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise	
(annexe VI)	432
Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance	433
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance	434
Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement	440
Annexe	440
Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)	441
Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005	443
Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991	444
Préambule	444
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT	446

Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance	447
Préambule	447
Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009	448
Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité	449
Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	451
Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur	452
Préambule	452
Annexe	456
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs	457
Préambule	457
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe)	458
Préambule	458
Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail	459
Préambule	459
Abrogation de l'article 28	459
Entrée en application	460
Dépôt et publicité	460
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT	460
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	461
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	461
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	462
Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	462
Préambule	462
Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité	471
Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	472
Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	473
Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	475
Préambule	475
Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009	482
Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1	483
Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	483
Annexe	484
Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	484
Annexe	485
Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	485
Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement	491
Préambule	491
Annexe	493
Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	497
Préambule	497
Annexe	503
Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité	503
Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques	504
Préambule	505
Annexe	506
Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques	508
Préambule	508
Annexes	509
Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications	511
Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	512
Annexe	513
Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité	516
Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	517
Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	519
Préambule	519

Annexe	525
Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	525
Annexe	526
Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé	529
Préambule	530
Annexes	536
Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	536
Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	537
Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi	539
Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles	541
Annexe	542
Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	543
Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	544
Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »	545
Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	546
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)	548
Préambule	548
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)	549
Préambule	550
Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »	551
Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	553
Annexes	554
Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement	557
Préambule	557
Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	558
Annexe	559
Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	561
Préambule	561
Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé	565
Préambule	565
Annexes	569
Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	570
Préambule	570
Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)	573
Préambule	573
Annexes	578
Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme	578
Préambule	579
Titre Ier Champ d'application	579
Titre II Définitions et nomenclature	579
Titre III Conditions spécifiques d'emploi	581
Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité	582
Titre V Formation professionnelle	583
Titre VI Dispositions diverses	583
Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement	584
Préambule	584
Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire	586
Préambule	586
Titre liminaire Nature de l'accord	587
Titre Ier Dispositions générales	587
Titre II Dispositions particulières	595
Titre III Formalités administratives et entrée en application	597
Avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	597
Préambule	598

Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO)	599
Préambule	599
Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	603
Avenant n° 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA	603
Préambule	603
Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs	604
Préambule	604
Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain)	605
Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos	609
Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé	611
Préambule	611
Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement	615
Annexe 1	618
Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers (annexe I)	621
Préambule	621
Annexes	623
Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs)	628
Préambule	628
Annexe	634
Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social	638
Préambule	638
Partie 1 Objet	638
Partie 2 Dialogue social et création de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans le transport routier	639
Partie 4 Dispositions diverses	641
Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI	642
Préambule	642
Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	650
Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social	653
Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018	654
Avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo	655
Préambule	655
Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	656
Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social	658
Préambule	659
Annexe	662
Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017	662
Préambule	662
Titre Ier Dispositions transposées	663
Titre II Dispositions diverses	669
Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018	670
Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement)	670
Préambule	670
Annexes	672
Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire)	672
Préambule	672
Annexes	674
Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de marchandises)	674
Préambule	675

Annexe	676
Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	676
Préambule	676
Annexe	677
Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs)	677
Préambule	677
Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	678
Préambule (rappel des grands principes et des objectifs)	678
Annexe	686
Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	686
Préambule	686
Annexe	690
Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain)	691
Préambule	692
Annexes	696
Annexe 3	697
Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport)	700
Préambule	701
Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	702
Préambule	702
Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain)	706
Préambule	706
Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs »	708
Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	710
Préambule	710
Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel	714
Préambule	714
Titre Ier Dispositions générales	714
Titre II Durée et organisation du temps de travail	715
Section 1 Durée du travail	715
Section 2 Organisation du travail	716
Titre III Dispositions diverses	718
Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	719
Préambule	719
Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	720
Préambule	720
Annexe	725
Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels	729
Préambule	729
Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	730
Préambule	730
Annexe	731
Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement	732
Préambule	732
Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires	736
Préambule	736
Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé »	738
Préambule	738
Annexe	741
Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire	742
Préambule	742

Annexe	745
Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire	747
Préambule	747
Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs	752
Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP	753
Avenant n° 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en ?uvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A »)	754
Préambule	754
Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en ?uvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	755
Préambule	755
Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement	756
Préambule	756
Annexe	760
Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs	762
Préambule	762
Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs	763
Préambule	763
Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	764
Préambule	764
Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles	765
Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	767
Préambule	767
Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	768
Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	773
Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement	773
Annexe	774
Textes Salaires	774
Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990	775
Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991	775
Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991	775
Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance	778
Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002.	778
Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux	780
Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires	781
ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002	782
Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros)	782
Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	783
Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	784
Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés	785
Salaires à compter du 1er juillet 2002.	786
Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers	787
Salaires à compter du 1er mai 2002.	787
Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers	789
Salaires à compter du 1er mai 2002.	789
Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	794
Salaires	794
Annexe	795
Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers)	796
Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires	797
Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	799
Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV)	803

Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II)	805
Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)	806
Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I)	807
Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV)	809
Revalorisation des rémunérations conventionnelles	809
Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR)	812
Annexe	813
Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I)	815
Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I).	815
Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)	816
Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)	817
Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)	818
Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)	819
Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)	820
Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers	823
Annexe	824
Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	825
Annexe	827
Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)	835
Annexe	836
Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)	838
Annexe	839
Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)	840
Annexe	841
Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)	842
Annexe	843
Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	844
Annexe	845
Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)	847
Annexe	848
Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques	849
Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)	855
Annexe	856
Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)	857
Annexe	858
Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)	859
Annexe	860
Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)	861
Annexe	862
Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers	863
Annexe	864
Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement	864
Annexe	865
Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations	865
Annexe	867
Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations	871
Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010	874
Annexe	875
Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	876
Annexe	876
Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties	879
Annexe	880
Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties	883

Annexe	883
Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	884
Annexe	885
Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	886
Annexe	887
Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	888
Annexe	889
Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011	890
Annexe	891
Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement	895
Annexe	896
Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012	896
Annexe	897
Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	898
Annexe	899
Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	899
Annexe	900
Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012	901
Annexe	902
Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	902
Annexe I	903
Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement	905
Annexe	905
Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	906
Annexe	907
Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	908
Annexe	909
Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013	909
Annexe	910
Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013	914
Annexe	914
Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	915
Annexe	916
Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	917
Annexe	917
Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013	918
Annexe	919
Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement	919
Annexe	920
Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013	920
Annexe	921
Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement	922
Annexe	923
Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	924
Annexe	924
Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	925
Annexe	926
Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »	926
Annexe	927
Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	928
Annexe	928
Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	929
Annexe	930
Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	933
Annexe	933
Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	934
Annexe	935
Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	936
Annexe	937
Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »	938

Annexe	938
Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »	939
Annexe	939
Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	940
Annexe	941
Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	941
Annexe	942
Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire	945
Annexe	946
Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	946
Annexe	947
Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	947
Annexe	948
Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	950
Annexe	951
Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles	951
Annexe	952
Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	956
Annexe	956
Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	957
Annexe	958
Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »	959
Annexe	960
Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »	960
Annexe	961
Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	962
Annexe	963
Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	965
Annexes	965
Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	969
Annexe	969
Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	970
Annexe	971
Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	972
Annexe	973
Avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	973
Annexe	974
Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles	975
Annexe	976
Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	979
Annexe	980
Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	982
Annexe	982
Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	983
Annexe	984
Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	984
Annexe	985
Avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	990
Annexe	991
Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	992
Annexe	993
Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	994
Annexe	995
Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	995
Annexe	996

Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019	997
Annexe	998
Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1002
Annexe	1003
Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1006
Annexe	1007
Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1007
Annexe	1008
Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I)	1009
Annexe	1010
Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II)	1010
Annexe	1011
Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III)	1012
Annexe	1013
Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV)	1014
Annexe	1014
Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1015
Annexe	1016
Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	1017
Annexe	1017
Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	1020
Annexe	1021
Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1024
Annexe	1025
Accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire)	1025
Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1026
Annexe	1028
Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	1029
Annexes	1030
Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	1033
Annexe	1034
Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II)	1035
Annexe	1037
Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III)	1038
Annexe	1039
Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV)	1040
Annexe	1041
Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1042
Annexe	1043
Avenant n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1044
Annexe	1045
Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022	1046
Annexes	1047
Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1054
Annexe	1055
Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	1055
Préambule	1055
Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1057
Annexe	1058
Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	1059
Annexe	1060
Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention	

collective)	1061
Annexe	1062
Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1063
Annexe	1064
Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022	1066
Annexes	1067
Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1070
Annexe	1071
Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties	1073
Annexe	1074
Procès-verbal de signature	1077
Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1078
Annexe	1079
Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	1079
Annexe	1080
Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	1081
Annexe	1082
Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1083
Annexe	1083
Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1084
Annexe	1085
Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1088
Annexe	1089
Avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	1089
Préambule	1089
Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1090
Annexe	1091
Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	1093
Annexe	1093
Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective)	1094
Annexe	1095
Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1095
Annexe	1096
Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1097
Annexe	1098
Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023	1100
Annexes	1101
Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations	1104
Annexe	1105
Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1108
Annexe	1109
Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1109
Annexe	1110
Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)	1111
Annexe	1112

Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)	1112
Annexe	1113
Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)	1114
Annexe	1115
Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1116
Annexe	1117
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite ...	1119
Catégories de personnel concernées	1119
Risques couverts	1120
Bénéficiaires	1121
Durée du versement des prestations	1121
Montant des prestations	1121
Reclassement dans l'entreprise	1122
Financement du régime	1122
Portabilité	1123
Dispositions diverses	1123
Date d'application et durée	1123
Publicité	1123
Textes Attachés	1123
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Incapacité à la conduite ...	1123
Préambule	1124
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Incapacité à la conduite Annexe	
Convention de gestion	1125
Engagements de l'association.	1127
Date d'effet et durée de la présente convention.	1127
Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.	1127
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite	1127
Entrée en application.	1128
Dépôt et publicité.	1128
Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC	1128
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002	1129
Statuts	1130
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC	1140
Préambule	1140
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC	1142
Préambule	1143
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980	1144
Préambule	1144
Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980	1147
Entrée en application	1147
Dépôt et publicité	1147
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC	1147
Préambule	1148
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980	1149
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance	1150
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite	1150
Préambule	1150
Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010	1151
Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	1152
Titre Ier Dispositions générales	1153
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points	1155
Titre III Dispositions relatives aux garanties	1157
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité	1158

Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord	1160
Titre VI Prochaine étape	1160
Titre VII Dispositions finales	1161
Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	1163
Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'incapacité à la conduite	1169
Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	1173
Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	1173
Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés	1174
Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	1176
Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	1177
Préambule	1177
Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	1179
Préambule	1179
Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016)	1180
Préambule	1180
Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs	1183
Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance	1186
Accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs. Etendu en partie par arrêté du 27 juin 1991 JONC 10 juillet 1991.	1188
Préambule	1188
Champ d'application	1188
Titre Ier : Dispositions particulières à l'ensemble du personnel	1189
Embauchage définitif	1189
Port d'armes	1189
Arrêt de travail	1189
Accompagnement des salariés victimes d'agression	1189
Inaptitude à l'emploi	1190
Décès ou invalidité	1190
Régime complémentaire de frais de santé	1191
Evolution d'emploi	1192
Hygiène et sécurité	1192
Travail à temps partiel	1192
Jours fériés	1193
Changement de résidence	1194
Titre II : Dispositions spécifiques applicables aux différentes catégories de personnel	1194
Période d'essai	1194
Démission et délai-congé des convoyeurs de fonds	1194
Formation professionnelle	1194
Congés payés	1206
Travail du dimanche des convoyeurs de fonds	1206
Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit (1)	1206
Départ en retraite	1207
Coefficients	1207
Affectation temporaire	1207
Polycompétence	1208
Salaires minimaux professionnels garantis et 13e mois	1208
Prime de risques	1210
Prime de prestation sur les automates bancaires	1210
Prime de moniteur de tir	1211
Application des dispositions générales conventionnelles	1211
Titre III : Dispositions diverses	1211
Avantages acquis	1211

Commission de suivi	1211
Participation aux réunions paritaires	1212
Dispositions diverses et entrée en vigueur	1212
Publicité et dépôt	1212
Textes Attachés	1212
Annexe I. Nomenclature et définitions des emplois. Accord national professionnel du 5 mars 1991	1212
Nomenclature des niveaux de formation définis par l'éducation nationale	1218
Catégories socio-professionnelles (filières et emplois) - Coefficients	1218
Annexe II. Régime de prévoyance document n° 1. Accord national professionnel du 5 mars 1991	1219
Régime de prévoyance « Capital invalidité-décès »	1219
Régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » IPRIAC	1222
Annexe III Avenant n° 16 du 23 décembre 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux salaires et aux primes	1225
Annexe III	1226
Annexe à l'art. 8 (régime complémentaire de frais de santé). Accord national professionnel du 5 mars 1991	1227
Annexe : Régime complémentaire de frais de santé (art. 8) - Garanties du régime complémentaire de frais de santé	1227
Protocole d'accord du 22 mai 2000 relatif à la fin de conflit collectif dans le secteur des entreprises de fonds et valeurs	1227
Première partie : Mesures liées à la sécurité	1228
Deuxième partie : Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les barèmes 169 heures	1229
Troisième partie : Formation professionnelle.	1230
Quatrième partie : Mesures de fin de conflit	1230
Déclaration du contrôleur général du travail des transports : en charge de la mission de conciliation.	1231
Accord du 10 juillet 2002 relatif au travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs	1231
Champ d'application	1231
Recours au travail de nuit et période nocturne	1231
Travail de nuit des personnels sédentaires	1232
Travail de nuit des personnels roulants	1233
Formation des travailleurs de nuit et égalité professionnelle des femmes et des hommes	1234
Mentions sur le bulletin de paie	1234
Entrée en application	1235
Dépôt et publicité	1235
Avenant n° 15 du 16 juillet 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi	1235
Avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes	1236
Avenant n° 13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs	1242
Annexe	1248
Avenant n° 14 du 11 mars 2008 portant diverses modifications de l'accord du 5 mars 1991	1252
Avenant n° 19 du 4 juillet 2014 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et de valeurs	1253
Annexe	1256
Avenant n° 20 du 12 novembre 2017 à l'accord du 5 mars 1991 relatif au régime de frais de santé	1257
Préambule	1257
Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	1261
Préambule	1261
Annexe	1262
Avenant n° 22 du 20 janvier 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	1262
Préambule	1262
Annexe	1270
Textes Salaires	1275
Salaires Avenant n° 12 du 6 novembre 2006	1275
Avenant n° 17 du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes de risques (création de l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991)	1277
Annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991	1278
Avenant n° 23 du 30 septembre 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs	1279
Annexe	1280
Accord du 14 novembre 1991 relatif au conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance	1281

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié	1282
<i>Entrée en application</i>	1282
<i>Dépôt et publicité</i>	1282
Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955	1282
Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance	1283
<i>Entrée en application</i>	1284
<i>Dépôt et publicité</i>	1284
Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs	1284
<i>Préambule</i>	1284
<i>Titre Ier : Champ d'application.</i>	1285
<i>Titre II : Conditions de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises</i>	1285
Principe	1285
Organisation, réduction de la durée du travail	1285
Modalités de contrôle et de suivi	1288
Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations. Portée sur le taux horaire	1289
Dispositions spécifiques applicables au personnel d'encadrement	1289
Dispositions relatives à l'emploi	1291
<i>Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail</i>	1291
Contingent d'heures supplémentaires	1291
Dispositions particulières aux personnels employés à temps partiel	1291
Dispositions particulières aux personnels employés entre 32 heures et 39 heures hebdomadaires	1292
<i>Titre IV : Dispositions diverses</i>	1292
Clause de révision	1292
Entrée en application de l'accord	1292
Publicité et dépôt	1293
Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	1293
<i>Préambule</i>	1293
<i>I. - Constitution de l'OPCO-M</i>	1294
<i>II. - Organes de gouvernance</i>	1294
<i>III. - Pondération des votes</i>	1298
<i>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</i>	1299
<i>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</i>	1299
<i>Annexes</i>	1300
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 3 à l'accord du 02/04/1998 - CFA voyageurs (10 juin 2015)</i>	NV-2
<i>Accord du 16 juin 2016</i>	NV-3
<i>Avenant n° 14</i>	NV-12
<i>Avenant n°107</i>	NV-14
<i>Avenant n° 1</i>	NV-16
<i>Accord du 12 avril 2017</i>	NV-16
<i>Lettre d'adhésion adhésion FO-UNCP avenant n° 110 et annexes (11 juillet 2018)</i>	NV-41
<i>Avenant n° 112 indemnité kilométrique (19 avril 2019)</i>	NV-41
<i>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</i>	NV-42
<i>Accord interprofessionnel 4 09 2020 relatif à la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire transport scolaire mayotte (4 septembre 2020)</i>	NV-46
<i>Avenant n°1 modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers (5 février 2021)</i>	NV-50
<i>Accord garantie emploi poursuite relations travail changement prestataire (15 novembre 2021)</i>	NV-53
<i>Accord organisation du travail (25 novembre 2021)</i>	NV-58
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; Fédération nationale des correspondants de chemins de fer ; Chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ; Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ; Fédération nationale des commissionnaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France ; Fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ; Association professionnelle des affréteurs routiers ; Syndicat national des transporteurs mixtes rail-route.
Organisations de salariés	Fédération nationale des moyens de transports CGT ; Syndicat national des ingénieurs et cadres des transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; Fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ; Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC ; Fédération nationale des chauffeurs routier.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT-FSN, le 24 juillet 1951 ; Fédération nationale des entreprises de vidange et d'assainissement, le 15 octobre 1956 ; Association nationale des transports 'Les Routiers', le 22 juin 1959 ; Fédérations nationales des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés, le 20 juillet 1961 ; Fédération autonome interprofessionnelle des viandes et de l'alimentation, le 10 octobre 1963 ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (FETAM) CFTC, le 21 mai 1985 ; Syndicat national indépendant des routiers auxiliaires et assimilés CGSI, le 14 mars 1969 ; Syndicat professionnel des représentants en transport, des cadres et agents de maîtrise, des transitaire, le 23 novembre 1973 ; Fédération autonome des transports, le 8 août 1974 ; Fédération générale des transports CSL, le 31 octobre 1980. Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), le 12 novembre 2003.

Clauses communes

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 30-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BOCC 2004-32 étendu par arrêté du 4-1-2005 JORF 22-1-2005.

1.1. Principe

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

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

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

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

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

Cette classe comprend :

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

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

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

Cette classe comprend aussi :

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

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

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

60-2 N. - Déménagement :

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

Cette classe comprend aussi :

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

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

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

63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

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

63-4 B. - Affrètement :

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

63-4 C. - Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

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

64-1 C. - Autres activités de courrier :

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par La Poste ;
- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

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

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

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

74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

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

85-1 J. - Ambulances :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

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

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

1.2. Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques

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

- l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les magasins généraux), y compris à caractère industriel, sans incursion dans le processus de fabrication, de production et/ou de négoce ;
- la gestion des stocks ;
- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;
- la manutention et les prestations logistiques appropriées sur marchandises en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution ;
- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

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

1.3. Dispositions particulières

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

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

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

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

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la

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

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

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

(1) Ce décret porte abrogation du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, sans conséquence sur le code d'activité visé par le présent protocole d'accord.

Durée, dénonciation, révision

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2. Révision

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

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

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

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

3. Dénonciation

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, la présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois, à compter du constat de désaccord visé ci-dessus. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition sera adressée au ministre chargé des transports en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée, conformément à l'article 133-1 du code du travail.

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

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

Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

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

Toutefois, la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service aux dates

d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

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

Conventions collectives régionales et locales

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

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

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

Article 4-Bis

En vigueur étendu

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

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

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

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 18 du 4-2-1998 BOCC 98-14 étendu par arrêté du 10-6-1998 JORF 19-6-1998.

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

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

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

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

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

Exercice de l'action syndicale

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Participation à diverses instances.

1. Instances nationales et congrès syndicaux

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

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

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

2. Conseils d'administration et commissions diverses

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

- conseil d'administration des organismes de sécurité sociale et comités techniques du transport et de la manutention ;
- conseil d'administration des institutions de retraites complémentaires ;
- conseil d'administration de l'IPRIAC ;
- commissions consultatives pour l'examen des conditions de capacité requises pour l'exercice de la profession de transporteur routier, de loueur de véhicules ou de commissionnaires de transport ;
- commissions de suspension du permis de conduite ;
- conseil d'administration et commissions du Fongecfa Transport.

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

3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions.

b) La CPPNI peut se réunir dans diverses formations :

- formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

- en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;
- en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;
- en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;
- formation « Conciliation » ;
- formation « Interprétation » ;
- formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC » dans la CCNTR ;
- formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPNEFP dans la CCNTR. La CPNEFP chapeaute

l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la CCNTR). La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

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

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

4. Instances paritaires de la formation professionnelle

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

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

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

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

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

- Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;
- Conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFTRAL et PROMOTRANS) ;
- AFPA : sous-commission nationale transport et logistique ;
- OPCO mobilité ;
- groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;
- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PROMOTRANS ou tout autre organisme de formation certifié ;
- CARCEPT PREV.

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

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

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

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

Cette convention doit fixer à titre obligatoire :

- la durée, qui ne saurait être inférieure à 1 an, pendant laquelle l'intéressé est mis à disposition de l'organisation syndicale afin de permettre à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires à son remplacement ;

- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;
- les conditions de la reprise de ses activités par l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de la période de mise à disposition.

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

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

6.3. Régime de retraite des permanents syndicaux

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

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

Délégués du personnel

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 D, BO Conventions collectives 94-19 *étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

1. Dispositions générales

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

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

2. Élections

a) Collèges électoraux

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

La répartition entre les collèges des sièges de délégués titulaires et de délégués suppléants prévus par la loi pour l'ensemble de l'établissement, la répartition entre les différentes catégories de personnel des sièges attribués à chaque collège se font par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail des transports déciderait de cette répartition.

b) Opérations électorales

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

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

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de leur affichage ; ces heures doivent permettre à tout salarié de voter ; le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;
- les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;
- le lieu du scrutin ;
- les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;

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

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

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

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

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

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

c) Contestations

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

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

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

3. Exercice des fonctions

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

a) Heures de délégation

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

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

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

b) Réception des délégués

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

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

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

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements

sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

4. Remplacement d'un délégué

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

(1)

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

Comités d'entreprise ou d'établissement

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 E, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

1. Dispositions générales

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

2. Elections

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

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

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

3. Activités sociales et culturelles

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

4. Fonctionnement du comité

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

5. Formation économique

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

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

Panneaux d'affichage

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

1. Sections syndicales

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

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

2. Délégués du personnel et comités d'entreprise ou d'établissement

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

Conditions d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

Les anciens élèves des centres professionnels du transport, titulaires d'un diplôme délivré soit par le ministre de l'éducation nationale, soit par le ministre chargé du travail et de l'emploi, soit par le ministre chargé des transports bénéficient d'une priorité d'emploi.

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

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

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

Contrat individuel de travail

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

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

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

Durée du travail

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 F, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994

1. Dispositions générales

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

2. Heures supplémentaires et contingent

a) Conformément à cette législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à 39 heures par semaine.

Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25 % pour les heures de la 40^e à la 47^e et de 50 % au-delà de la 47^e.

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

- 195 heures pour le personnel roulant « voyageurs », « marchandises » et « déménagement » ;
- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

3. Surcroît de travail

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

4. Modulation de la durée légale du travail effectif

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

- services de tourisme « voyageurs » : plus ou moins 4 heures ;
- déménagement : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 septembre ;
- transports de denrées périssables : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 novembre ;
- transports de combustibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} octobre - 31 mars ;
- transports de masses indivisibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} mars - 31 octobre ;
- personnel dont l'activité est indispensable aux opérations rendues nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à 6 heures, la durée moyenne de 39 heures étant appréciée sur 2 semaines consécutives.

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

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

5. Répartition des horaires de travail

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

6. Prolongation temporaire de la durée du travail

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

7. Paragraphe abrogé.

NB : (1) Applicable à compter du 1^{er} mars 1983.

Hygiène

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

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

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

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

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

Clauses communes

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 G, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

- la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,

- sa durée,

- son prix,

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

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

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

- le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours pris en une seule fois ;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;
- dans la limite de 1 salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de 2 salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :
- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus (art. R. 236-20 et suivants du code du travail).

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

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

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 H, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

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

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

Absence

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

1° Absence régulière

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

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

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

2° Absence irrégulière

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

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

Maladies et accidents

Article 16

En vigueur étendu

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

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail, ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure.

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

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

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

2. Absence de plus de 6 ou 12 mois

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

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

3. Absence due à un accident du travail

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

Salariés âgés de moins de 18 ans

Salariés âgés de moins de dix-huit ans

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

1. Salaires garantis

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

Les pourcentages à appliquer sont les suivants :

- 80 % de 16 à 17 ans ;

- 90 % de 17 à 18 ans.

Par exception à cette règle, les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche du transport ou ayant suivi un enseignement professionnel les préparant à l'exercice d'un métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des salaires garantis aux salariés âgés de plus de 18 ans.

2. Rémunérations effectives

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

Personnel intermittent et saisonnier

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 I, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

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

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

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

Service et périodes militaires

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 J, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

Égalité de traitement entre les Français et les étrangers

Egalité de traitement entre les Français et les étrangers

Article 21

En vigueur étendu

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

Retraites

Article 22

En vigueur étendu

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 23

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CCNP et notamment la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

23.2. Compétences de la CPPNI (1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) (2) ;
- les frais de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) (2) ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles

L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNI est réunie en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et avenants de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport pour qu'ils puissent être étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;

- le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

e) soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;

f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

g) elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.4. Rôle prospectif de la CPPNI

Les observatoires prospectifs transports et logistique (l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNI les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNI assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;
4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations communes ' Managers/ représentants des salariés '.
5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties signataires du fait que la résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée paritairement d'un collège ' salariés ' et d'un collège ' patronal '.

Le collège ' salariés ' comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 5 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

La prise en charge des personnes constituant les délégations syndicales est limitée à :

- 4 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- 3 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège ' salarié ' dans sa configuration maximale.

La prise en charge des personnes constituant les délégations patronales est limitée à trois représentants par organisation

représentative.

La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco.

23.6.2. La CPPNI peut se réunir dans diverses formations :

- formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

- en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;
- en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;
- en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;

- formation « Conciliation » ;

- formation « Interprétation » ;

- formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC » dans la CCNTR ;

- formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPNEFP dans la CCNTR. La CPNEFP chapeaute l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la CCNTR). La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNI réunie en formation plénière.

Il est également précisé que chaque secteur d'activité de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport dispose de sa propre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière ou sectorielle autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNI communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche. À défaut de majorité dans un collège et/ ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNI rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de la convention collective :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande de conciliation concernant un litige intéressant les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications

de chaque partie.

La CPPNI ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collège est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;

- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collège est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative.

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les stipulations relatives aux salaires minimaux hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

Article 23-Bis

En vigueur étendu

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II « Durée du travail, répartition et aménagement des horaires », des chapitres Ier « Repos quotidien » et III « Jours fériés » du titre III « Repos et jours fériés » et des titres IV « Congés payés et autres congés » et V « Compte épargne-temps » du livre Ier « Durée du travail, repos et congé » de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CPPNI mentionnée ci-après : cppni.ccnr@gmail.com.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Simultanément, les conventions et accords réceptionnés sont transmis à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, membres de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche.

2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la

CPPNI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche n'a pas vocation à valider, ni interpréter, ni analyser l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins deux fois par an dans le respect d'un calendrier établi en CPPNI et jusqu'à quatre fois par an.

3. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

La composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche s'effectue en application des principes et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par leur organisation syndicale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche est présidé par une présidence paritaire conformément aux dispositions de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 29-3-1994 article 1 L, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

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

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

Date d'application

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

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

Publicité

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 23-1-1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6-9-1985.

En application de l'article R. 135-1 du code du travail, un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche et à la porte qui y donne accès.

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

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

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

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

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : L'union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Conseil national des commissionnaires de transport ; Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; Fédération des commissionnaires et auxiliaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France et de l'Union française ; Fédération nationale des transports de denrées périssables et assimilés ; Groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affréteurs routiers ; Fédération nationale des correspondants de chemins de fer ; Chambre syndicale nationale des loueurs d'automobiles industriels ; Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements et garde-meubles de France ; Fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques, sections des services d'ambulance et section des transports pour le compte des PTT ; Syndicat national des transporteurs mixtes rail-route.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; Fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés, le 7 février 1963 ; Fédération nationale des moyens de transports CGT-FSN, le 17 novembre 1966 ; Fédération générale des transports CSL., le 31 octobre 1980 ; Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), le 12 novembre 2003.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Groupes d'ouvriers intéressés

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 46 du 30-10-1978 étendu par arrêté du 2-4-1979 JONC 22-5-1979.

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

1° Personnel roulant « Voyageurs » ;

Personnel roulant « Transports en commun » ;

Personnel roulant « Services réguliers » ;

Personnel roulant « Services de tourisme » ;

Personnel roulant « Grandes remises » ;

Personnel roulant « Services d'ambulance » ;

2° Personnel roulant « Marchandises » ;

3° Personnel de déménagement ;

4° Personnel de manutention et ouvriers divers ;

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

Les ouvriers des 4 premiers groupes sont dénommés « Ouvriers des transports ».

Chapitre Ier : Dispositions communes aux différents groupes d'ouvriers

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 A, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

Embauchage définitif

Article 3-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 B, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- le montant du salaire minimal garanti professionnel pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ;
- le montant des divers éléments du salaire effectif pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou le montant du salaire forfaitaire ;
- s'il y a lieu, le montant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement ;
- l'adresse de la caisse d'affiliation du salarié en ce qui concerne l'assurance maladie et accidents du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

Nomenclature et définition des emplois

Article 3-Ter

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 18 du 5-6-1970 étendue par arrêté du 7-4-1972 JORF 21-5-1972.

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

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

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 C, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

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

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

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

Durée du travail

Article 4-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 D, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

1. Dispositions générales

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

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

2. Contingent d'heures supplémentaires

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

Délai-congé

Article 5

En vigueur étendu

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

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de 1 semaine ;
- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est de 1 semaine ;
- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

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

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

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

Cas spécifique

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de deux semaines pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a droit à 12 heures d'absence pour rechercher un autre emploi. Ces heures fixées d'un commun accord ou, à défaut, 6 heures à la discrétion du salarié et 6 heures à la discrétion de l'employeur.

Indemnité de licenciement

Article 5-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 20-12-1977 étendu par arrêté du 12-7-1978 JONC 13 août 1978.

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

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

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

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

Licenciement collectif

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 48 du 26-3-1979 étendu par arrêté du 26-9-1979 JONC 7-11-1979.

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

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

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

Congé annuel payé

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 4-3-1983 étendu par arrêté du 15-2-1984 JONC 24-2-1984.

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.

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

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

-soit en continu ;

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

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

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

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

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

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

Jours fériés non travaillés

Article 7-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 E, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

Sont assimilées à des journées de travail :

- les périodes de congé légal ou conventionnel ;
- les périodes d'incapacité pour accident du travail, à l'exclusion des accidents du trajet ;
- les périodes d'absence autorisée.

L'ancienneté de 6 mois s'apprécie à la date de chacun des 5 jours fériés indemnisables.

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

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

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

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

b) Cas du personnel ouvrier « mensualisé »

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

Jours fériés travaillés

Article 7-Ter

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 77 du 13-12-1993 étendu par arrêté du 13-4-1994 JORF 24-4-1994.

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

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

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

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

1. Sous réserve de satisfaire aux conditions définies au paragraphe a de l'article 7 bis ci-dessus (jours fériés non travaillés), le personnel ouvrier, justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie, en sus de sa rémunération normale, d'une indemnité complémentaire chaque fois qu'il travaille l'un des 5 jours fériés légaux fixés en application de ce même article.

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

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

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

c) Cas du personnel ouvrier « mensualisé »

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

Dimanches travaillés

Article 7-Quater

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 77 du 13-12-1993 étendu par arrêté du 13-4-1994 JORF 24-4-1994.

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

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

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

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

Congés exceptionnels payés

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 74 du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

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

A. - Sans condition d'ancienneté :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

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

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

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

Repos hebdomadaire

Article 8-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 4-3-1983 étendu avec exclusions par arrêté du 15-2-1984 JONC 24-2-1984.

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

Dans les services réguliers qui exigent un roulement, ce roulement sera organisé de façon à permettre aux conducteurs de passer 1 dimanche sur 2 à leur résidence ou tout au moins 4 dans les 2 mois.

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

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

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

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

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

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

Maternité

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

Pendant ces différents congés, les ouvrières ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient de divers avantages prévus par la législation de la sécurité sociale, auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières.

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

Pour les ouvrières âgées de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, la période de 36 jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent alinéa, tout enfant à charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, qui prévoient que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Indemnités de déplacement

Article 10

En vigueur étendu

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

Arrêts de travail consécutifs à des intempéries

Article 10-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 50 du 17-7-1979 étendu par arrêté du 28-2-1980 JONC 23-5-1980.

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où la durée de la journée de travail qu'aurait dû effectuer l'intéressé est inférieure à 8 heures, l'indemnité visée

ci-dessus est calculée en fonction de cette durée.

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

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

Maladie et accident

Article 10-Ter

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

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

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

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

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales

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

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

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

b) Absences pour maladies

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

Après 10 ans d'ancienneté :

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

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

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

décembre 1950.

Cas spécifique

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à 3 jours.

c) Absences pour accident du travail

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

Après 1 an d'ancienneté :

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

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

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

d) Périodes successives d'incapacité de travail.

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

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

3. Calcul des indemnités

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

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

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ouvrier, compte tenu des sommes de

toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

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

Maladie ou blessure grave

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 56 du 30-3-1981 étendu par arrêté du 1-12-1981 JONC 18-12-1981.

En cas de maladie ou de blessure présentant une certaine gravité, survenue au cours d'un déplacement en service et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail, l'employeur prendra à sa charge les frais de retour du salarié à son domicile ou dans un établissement hospitalier le plus proche du domicile et offrant les soins nécessités par son état de santé.

Si la vie du salarié est en danger ou si son état ne permet pas le retour, l'employeur prendra à sa charge, en plus des frais occasionnés par le séjour prolongé de l'intéressé, les frais de transport et de séjour du conjoint ou d'un membre de la famille résidant en France à raison d'un déplacement et d'un séjour de 48 heures par mois d'éloignement du malade ou du blessé, dans la limite de 5 mois. Ces frais sont remboursés, d'une part, sur la base du tarif 2e classe de chemin de fer et, d'autre part, dans les conditions fixées pour le personnel ouvrier en déplacement.

En cas de décès du salarié, l'employeur prendra à sa charge les frais de retour du corps.

Visites médicales

Article 11-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 26-12-1968 étendu par arrêté du 7-4-1972 JORF 21-5-1972.

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

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

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

Inaptitude physique à la conduite

Article 11-Ter

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 54 du 22-12-1980 étendu par arrêté 30-5-1984 JONC 14-6-1984.

I. - Incapacité définitive à la conduite

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

- toute maladie résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (intoxication, pour éthyisme notamment, mutilation) ;
- toute blessure ou lésion provenant de la pratique de sports dangereux,

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

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

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

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

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

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

- entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;
- entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;
- entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;
- au-delà de 20 ans : 6 mois.

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

II. - Incapacité temporaire à la conduite

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

Toutefois, en cas de non-reclassement ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé, qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, l'indemnité due est égale à 1 mois de salaire, quelle que soit la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise au-delà de 3 ans.

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

III. - Conditions d'application

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

IV. - Information de l'employeur

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

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

Transports internationaux

Article 11-Quater

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 39 du 17-3-1976 étendu par arrêté du 6-10-1976 JORF 26-10-1976.

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

Sont à la charge de l'employeur :

- a) Les frais de vaccins, passeports, visas et permis de conduire nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger ;
- b) À l'occasion d'incidents pouvant survenir à l'étranger en cours d'exécution du voyage, à l'exclusion des incidents qui mettraient en cause la faute intentionnelle du salarié :

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

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

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

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

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

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

Toutefois par dérogation aux dispositions de cet article :

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

Les délais de carence ne sont pas applicables.

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

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

d) En cas de décès :

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

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

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

Départ en retraite

Article 11-Quinquies

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 92 du 19-4-2004 BOCC 2004-19 étendu par arrêté du 29-7-2004 JORF 10 août 2004.

Tout ouvrier quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 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. 351-8 alinéa 2 et 3 du code de la sécurité sociale,

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

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

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

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

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

-2 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 perçus au cours des 12 derniers mois.

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

ans :

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

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

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

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

Chapitre II : Rémunération des ouvriers des transports

Rémunération effective

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 4-3-1983 étendu par arrêté du 15-2-1984 JONC 24-2-1984.

Aucun ouvrier des transports ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut percevoir, quel que soit le mode de rémunération en vigueur dans l'entreprise, une rémunération effective inférieure à la rémunération globale garantie correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

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

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

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

- les sommes versées en application de l'article 6 (§ 4) du décret du 26 janvier 1983 relatives aux dépassements d'amplitude et de l'article 17 de la présente convention relatif à l'indemnisation de l'amplitude ;
- les gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel ;
- les indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Rémunération globale garantie

Article 13

En vigueur étendu

a) Dispositions générales

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

- du montant conventionnel des indemnités complémentaires fixé en application de l'article 7 ter (§ a et b, Jours fériés travaillés), de l'article 7 quater (Dimanches travaillés), de l'article 22 (Grande remise) et de l'article 24 bis (Travail de nuit) ;
- des majorations conventionnelles fixées en application du présent article (§ 2, Ancienneté, et § 4, Conducteurs mécaniciens, livreurs ou conducteurs encaisseurs) et de l'article 21 (2°, Langues étrangères).

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

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

- d'autre part, pour chaque groupe d'emplois, par référence aux nomenclatures hiérarchiques des emplois ouvriers ;
- et enfin pour chaque tranche d'ancienneté.

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

- 2 % après 2 années de présence dans l'entreprise ;
- 4 % après 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 10 années de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 années de présence dans l'entreprise.

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

La rémunération globale garantie est calculée mensuellement.

b) Conducteur mécanicien

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

c) Livreur ou conducteur encaisseur

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

d) Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 2 % du taux horaire conventionnel après 1 année ;
- 6 % du taux horaire conventionnel après 5 années ;
- 8 % du taux horaire conventionnel après 10 années ;
- 10 % du taux horaire conventionnel après 15 années ;
- 14 % du taux horaire conventionnel après 20 années ;
- 17 % du taux horaire conventionnel après 25 années ;
- 20 % du taux horaire conventionnel après 30 années.

Primes et respect des conditions de sécurité

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 76 du 22-7-1992 en vigueur le 1-10-1992 étendu par arrêté du 31-12-1992 JORF 6-1-1993

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

Modalités de paiement des rémunérations

Article 14-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 22-12-1980 étendu par arrêté du 21-6-1981 JONC 17-7-1981.

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

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

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

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

Aptitude physique réduite

Article 15

En vigueur étendu

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

Dispositions antérieures

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 17-7-1975 étendu par arrêté du 19-1-1976 JORF 6-2-1976.

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

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

Chapitre III : Dispositions particulières au personnel roulant « Voyageurs »

Durée du travail

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 21-12-2005

1. Limite maximale

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

2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

2.a. Indemnisation des coupures

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

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

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

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

2.b. Indemnisation de l'amplitude

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

dépassement d'amplitude.

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

2.c. Cas particulier

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

3. Repos hebdomadaire

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

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

- la durée moyenne de 96 heures par quatorzaine.

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

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

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

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

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

Article 18

En vigueur étendu

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

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

Transports en commun - Dispositions diverses

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 I, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

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

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

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

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

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

Services de tourisme - Dispositions diverses

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 J, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grande remise - Dispositions diverses

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 24 du 30-6-1971 étendu par arrêté du 7-4-1972 JORF 21-5-1972.

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

1° Présentation

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

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

2° Rapports avec la clientèle

Le conducteur est à la disposition des clients.

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

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

3° Documents de bord

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

4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

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

En particulier, il lui appartient :

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;
- de veiller à ce que les graissages et vidanges soient faits en temps utile ;
- de signaler, par écrit, toutes les anomalies ou incidents constatés à propos de l'utilisation du véhicule.

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

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

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

5° Rémunération

La rémunération effective du conducteur de grande remise comprend :

- d'une part, un salaire de base ;
- d'autre part, un pourcentage sur la recette afférente à chaque service.

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

Des accords régionaux, fixent les conditions d'application particulières des dispositions du présent article.

6° Horaire de travail

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

7° Voyages à l'étranger

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

Services d'ambulances - Dispositions diverses

Article 22-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord-cadre du 4-5-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001 JORF 31-7-2001.

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

1° Présentation

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

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

2° Rapport avec la clientèle

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

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

3° Documents de bord

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

4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

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

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;
- de s'assurer de ce que les graissages et vidanges aient été faits en temps utile ;
- de signaler, par écrit, tous les incidents ou anomalies constatés à propos de l'utilisation du véhicule.

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

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

5° Rémunération

(abrogé)

6° Horaires de travail

(abrogé)

7° Astreintes

(abrogé)

8° Repos complémentaire pour service de nuit

(abrogé)

9° Jours fériés travaillés

(abrogé)

10° Voyage à l'étranger

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

11° Frais de déplacement

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

(1) Un poste d'oxygénothérapie mobile ; un appareil mobile de réanimation homologué par le ministre de la santé publique, catégorie I, classe A, groupe IV, sous-groupe V ; un dispositif fixe permettant de recevoir un flacon de perfusion de 0,500 litre ; un dispositif mobile d'aspiration de mucosités ; un nécessaire de secourisme d'urgence.

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel roulant « Marchandises »

Durée du travail

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 K, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

1. Équivalence

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

2. Répartition des horaires de travail sur un cycle

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

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

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

- comportant une répartition inégale de l'horaire de travail sur chacune des semaines ;
- impliquant une durée de travail inférieure à la durée légale au cours de l'une de ces semaines ;
- se renouvelant au moins une fois chaque mois.

Changement de véhicule

Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

Services grands-routiers - Dispositions diverses

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 33 du 18-12-1973 étendu par arrêté du 29-7-1974 JORF 7 août 1974.

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

2° Équipe de 2 conducteurs :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5° Lignes régulières :

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

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

6° Rémunération au rendement ou aux économies :

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

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

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

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

Personnels coursier - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur étendu

1. Champ d'application

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

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

- consistant en l'acheminement de plis, colis ou objets, sans rupture de charge ; la prise en charge et la livraison de chaque marchandise ayant lieu dans une même zone urbaine et/ ou périurbaine ;
- et s'effectuant dans le temps nécessaire à l'exécution de la prestation, sans pouvoir excéder 12 heures, au moyen de véhicules 2 roues.

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

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

2. Durée du travail

2.1. Amplitude (1)

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

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

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

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

- à l'heure à laquelle le coursier quitte l'entreprise ou tout autre lieu déterminé par l'employeur ;
- à l'heure de fin de tournée ou de la livraison de la dernière course.

Limites

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

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

2.2. Principe de décompte de la durée du travail

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, pauses, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, l'amplitude journalière servant au décompte du temps de travail effectif est diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure.

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

Lorsque les heures décomptées selon les règles définies précédemment génèrent des heures supplémentaires, celles-ci

sont majorées et ouvrent droit à l'attribution de repos compensateur conformément à la réglementation en vigueur.

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

2.3. Contrôle de la durée du travail

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

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

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

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

3. Rémunération (2)

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

- du taux horaire conventionnel garanti correspondant à l'emploi de coursier pour l'ancienneté considérée dans l'entreprise, multiplié par la durée effective de travail, telle que décomptée ci-dessus, pendant la période mensuelle ;
- et, d'autre part, variable déterminée au sein de l'entreprise dans le respect des principes ci-dessous.

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

- à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 1er degré, tel que défini dans la nomenclature des emplois annexée au présent accord ;
- à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 2e degré, tel que défini dans la nomenclature des emplois annexée au présent accord.

La part variable conventionnelle peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise.

L'accord définit en premier lieu le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué. Ce quota de points formera alors le barème applicable pour déterminer la part variable conventionnelle attribuée au salarié. Le barème peut être fixé par points ou par tranche de points.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, le temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable est proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs, des heures d'absence autorisées.

L'accord fixe en second lieu la rétribution accordée par points ou par tranche de points.

La part variable conventionnelle est basée sur le taux horaire conventionnel du salarié.

Le barème de la part variable conventionnelle déterminé par l'accord d'entreprise doit impérativement respecter les critères suivants :

- l'urgence client ne doit pas être une urgence pour le salarié coursier afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coursier ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;
- la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;
- le salarié coursier ne doit pas être incité à charger plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de toutes autres raisons qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;
- le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coursier dès lors qu'il aura informé son régulateur de toutes anomalies lors de sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;

- pour l'attribution des courses, le régulateur ne se basera que sur la position du salarié coursier et des courses que ce dernier aura à réaliser ;

- le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un maximum de points pour augmenter sa part variable.

Sans préjudice des dispositions en vigueur relatives au carnet de route, l'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise instituant le barème.

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

4. Frais de déplacement

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

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

5. Formation

5.1. Formation initiale obligatoire

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

Dans ce cadre, tout personnel tel que défini au point 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel coursier bénéficie d'une formation coursier initiale de 2 jours portant notamment sur :

- l'environnement professionnel ;
- le perfectionnement à la conduite ;
- la sécurité routière ;
- l'organisation des déplacements.

Les contenus et durées des différents modules de la formation coursier initiale sont précisés au point 5.2.

Sous réserve des dispositions prévues au point 5.3 le salarié doit suivre cette formation coursier initiale au plus tard dans les 6 mois suivant son embauche.

5.2. Contenu et durée des modules de formation

Les contenus et durées des différents modules de la formation coursier initiale visés au point 5.1 de l'article 26 sont définis ci-dessous :

- module 1 : accueil et présentation de la formation (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la profession ...) ;
- module 2 : perfectionnement à la conduite (caractéristiques techniques du véhicule et fonctionnement des organes de sécurité, perfectionnement à une conduite sûre et économique, chargement, arrimage ...) ;
- module 3 : sécurité routière (accident du travail en circulation et à l'arrêt, comportements à risques, conduite préventive ...) ;
- module 4 : organisation des déplacements (calcul d'itinéraires, gestion des conflits, règles d'utilisation des moyens de communication ...).

Un référentiel de formation établi par les parties signataires est annexé au présent avenant (annexe I).

5.3. Attestation de formation coursier

Attestation de formation coursier (initiale)

Les personnels coursiers (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant suivi la formation coursier initiale avec succès se verront délivrer une attestation de formation coursier (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : attestation de formation coursier (équivalence professionnelle)

Une attestation de formation coursier (équivalence professionnelle) sera délivrée par l'entreprise au personnel coursier (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant 3 mois d'expérience consécutifs ou non dans le métier dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à la date d'entrée en application du présent avenant.

Ce document atteste que le salarié bénéficie, du fait de son expérience professionnelle, d'une équivalence valant formation coursier (initiale).

Un modèle d'attestation de formation coursier (équivalence professionnelle) est annexé au présent avenant (annexe II).

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

(2) Article étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).

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

Article 27

En vigueur étendu

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

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

Chapitre V : Dispositions particulières au personnel de déménagement

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE DÉMÉNAGEMENT

En vigueur étendu

Abrogé par Accord du 3-6-1997 art. 11 BOCC 97-30 étendu par arrêté du 18-12-1997 JORF 27-12-1997.

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

Chapitre VI : Dispositions particulières au personnel de manutention et aux ouvriers divers

Conditions de travail - Dispositions générales

Article 33

En vigueur étendu

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

Chapitre VII : Dispositions particulières aux ouvriers d'entretien et de réparation

Classification

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 M, BOCC 94-19 *étendu avec exclusion de l'article 1 M par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*.

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

60.2B. Transports routiers réguliers de voyageurs.

60.2G. Autres transports routiers de voyageurs (partie) :

- l'organisation d'excursions en autocar ;

- les circuits touristiques urbains par car.

60.2L. *Transports routiers de marchandises de proximité.*

60.2M. *Transports routiers de marchandises interurbains (à l'exception des entreprises de correspondants de chemins de fer, des entreprises de denrées périssables et des entreprises de transport utilisant du matériel mixte rail - route).*

60.2N. *Déménagement.*

64.1C. *Autres activités de courrier.*

74.6Z. *Enquêtes et sécurité (partie) : uniquement les entreprises de transports de fonds et valeurs.*

63.4B. *Ambulances*

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

Les dispositions du chapitre II ci-dessus « Rémunération des ouvriers des transports » sont également applicables à la rémunération de ces ouvriers. La nomenclature des emplois ainsi que les salaires garantis pour une durée de 39 heures par semaine sont fixés par le tableau de salaires joint à la présente convention collective nationale annexe.

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

60.2G. *Autres transports routiers de voyageurs (partie) : la location d'autocar (avec conducteur) à la demande.*

60.2L. *Entreprises de transport de denrées périssables et entreprises utilisant du matériel mixte rail - route.*

60.2M. *Entreprises de correspondants de chemins de fer.*

60.2P. *Location de camions avec conducteur.*

71.2A. *Location d'autres matériels des transports terrestres (partie) : uniquement la location de véhicules industriels avec chauffeur.*

63.4A. *Messagerie. Fret express.*

63.4B. *Affrètement.*

63.4C. *Organisation des transports internationaux.*

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

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

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

Chapitre VIII : Dispositions finales

Date d'application

Article 36

En vigueur étendu

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

Dénonciation - Révision

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 N, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

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

Publicité

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 29-3-1994 article 1 O, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : L'union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Conseil national des commissionnaires de transport ; Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; Fédération des commissionnaires et auxiliaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France et de l'Union française ; Fédération nationale des transports de denrées périssables et assimilés ; Groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affréteurs routiers ; Fédération nationale des correspondants de chemins de fer ; Chambre syndicale nationale des loueurs d'automobiles industriels ; Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements et garde-meubles de France ; Fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques, sections des services d'ambulance et section des transports pour le compte des PTT ; Syndicat national des transporteurs mixtes rail-route.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; Fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés, le 7 février 1963 ; Fédération nationale des moyens de transports CGT-FSN, le 17 novembre 1966 ; Fédération générale des transports CSL., le 31 octobre 1980 ; Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), le 12 novembre 2003.

Personnel roulant « Marchandises »

Personnel roulant 'marchandises'

En vigueur étendu

Groupe 3

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

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

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

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

- lecture et utilisation des plans et de cartes ;
- utilisation courante des moyens de télécommunication.

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

Conduite-sécurité

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

Sécurité des véhicules et des objets confiés

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

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

L'entreprise est propriétaire du véhicule.

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

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

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

Cas particulier :

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

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

À titre de participation à cette obligation d'entretien, il perçoit des indemnités kilométriques calculées au regard du kilométrage parcouru à titre professionnel et du barème en vigueur de l'administration fiscale, correspondant à la cylindrée du véhicule (colonne ' plus de 5 000 kilomètres ').

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

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

Exécution du transport et traitement des anomalies

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

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

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

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

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

Divers

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

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

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

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

Le coursier travaille sur une zone de proximité.

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

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

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

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

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

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

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

Il maîtrise parfaitement son environnement géographique et topographique.

2 ter. Coursier sur véhicule non motorisé

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

Le véhicule 2 roues non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une assistance électrique.

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

- lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques ;
- utilisation courante des moyens de télécommunication.

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

Conduite-sécurité

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

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

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

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

Sécurité des véhicules et des objets confiés

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

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

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

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

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

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

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

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

Cas particulier :

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

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ' indemnités kilométriques ' calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel. Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 0,13 centime d'euros par kilomètre parcouru à titre professionnel.

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

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

Exécution du transport et traitement des anomalies

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

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

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

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

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

Autres tâches

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

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

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

Groupe 3 bis

3. Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus ; charge sa voiture ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; décharge la marchandise à la porte du destinataire. Si l'employeur prescrit la livraison en resserre, en dépôt ou aux étages, le conducteur devra prendre pour la durée de son absence toutes les dispositions possibles en vue de la garde et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; il sera notamment responsable de la fermeture à clé des serrures, cadenas et autres dispositifs prévus à cet effet. Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roue, etc.) ; il est responsable de son outillage lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé. Doit être capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule. L'employeur devra fournir au conducteur les imprimés et questionnaires adéquats, comportant notamment un croquis sommaire type des lieux et des véhicules, sur lequel l'intéressé n'aura plus qu'à supprimer les tracés inutiles. Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale de travail, le conducteur peut être employé pendant ces heures creuses à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules ; le matériel approprié et des bottes pour le lavage sont alors fournis par l'employeur ; des vêtements de protection seront mis à la disposition des intéressés.

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

Groupe 4

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

Groupe 5

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

Groupe 6

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

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

Groupe 7

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

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

Personnel de manutention et ouvriers divers

En vigueur étendu

Groupe 1

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

Groupe 2

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

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

Groupe 3

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

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

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

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

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

Groupe 4

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

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

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

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

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

Groupe 5

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

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

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

Groupe 6

23. Grutier 2e degré. - Conducteur de grues sur camion ou non : assure tous types de manoeuvres courantes en approchant le rendement optimal de l'engin (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

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

Groupe 7

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

Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile

En vigueur étendu

Groupe 2

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

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

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

Groupe 3

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

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

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

Groupe 4

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

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

Groupe 5

32. Ouvrier d'entretien auto 1er degré. - Ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.

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

34. Monteur mécanicien. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants :

a) effectuer le rodage des soupapes et le réglage

b) vérifier et régler un embrayage, dépose et repose correcte de la garniture ;

c) démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;

d) démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ;

e) extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ;

f) remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ;

g) effectuer la remise en l'état de la direction, régler, refaire le parallélisme. Cet ouvrier doit être capable de dresser deux faces 50 x 15 avec équerrage sur chant et d'effectuer le relevé des cotes avec pied à coulisse (vernier 1/20).

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

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

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

Groupe 6

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

39. Mécanicien réparateur en organes. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pont arrière, essieu avant, direction, freins, servo-freins, etc., tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier. Cet ouvrier doit être capable de réaliser convenablement l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée ; d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

40. Monteur motoriste. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur un moteur tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Cet ouvrier doit être capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

41. Électricien auto 2e degré. - Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisations sur tous véhicules ; à effectuer des équipements complets ; à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes.

42. Sellier garnisseur. - Ouvrier appelé à effectuer tous les travaux nécessaires à la garniture intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à garnir des carcasses de sièges ou dossiers suivant modèle, avec galon couture et à rabattre, y compris les accoudoirs et appuie-tête.

Groupe 7

43. Mécanicien motoriste. - Ouvrier hautement qualifié possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de faire des réglages et la mise au point de tous les organes. Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants :

a) procéder à la réfection complète d'un moteur, avec ajustage de l'embellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ;

b) étant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète, l'essai du moteur devant donner entière satisfaction ;

c) en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer, effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ;

d) réparer et mettre au point tous dispositifs modernes, tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embayage, boîte Cotal ou Wilson, au besoin avec le concours de notice ou plan de montage. Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une face dressée ; de forger un bédane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre ; d'effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision. Les ouvriers d'entretien auto (emplois n°s 32, 33, 34, 38, 39, 40 et 43)

sont normalement titulaires du permis de conduire poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou à gas-oil. Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n°s 28, 30, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 43) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition. Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

En vigueur étendu

Groupe 1

6. Manoeuvre. - Voir définition de l'emploi n° 12 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 2

7. Laveur de voitures. - Voir définition de l'emploi n° 25 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

8. Laveur de pièces. - Voir définition de l'emploi n° 26 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 3

9. Graisseur. - Voir définition de l'emploi n° 27 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

10. Aide-mécanicien (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 28 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

11. Aide-ouvrier carrossier. - Voir définition de l'emploi n° 29 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 4

12. Aide-mécanicien (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 30 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

13. Ouvrier carrossier (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 31 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 6

14. Ouvrier d'entretien auto (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 32 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

15. Mécanicien metteur au point. - Voir définition de l'emploi n° 33 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

16. Monteur mécanicien. - Voir définition de l'emploi n° 34 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

17. Electricien auto (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 35 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

18. Ouvrier carrossier (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 36 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

19. Peintre en carrosserie. - Voir définition de l'emploi n° 37 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 8

20. Ouvrier d'entretien auto (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 38 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

21. Mécanicien réparateur en organes. - Voir définition de l'emploi n° 39 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

22. Monteur motoriste. - Voir définition de l'emploi n° 40 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

23. Electricien auto (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 41 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

24. Sellier garnisseur. - Voir définition de l'emploi n° 42 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 10

25. Mécanicien motoriste. - Voir définition de l'emploi n° 43 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

NOTA. - Les ouvriers d'entretien auto (emplois n°s 14, 15, 16, 20, 21, 22 et 25) sont normalement titulaires du permis de conduire transports poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou gas-oil.

Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n°s 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 et 25) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition. Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

Personnel roulant « Voyageurs »

Personnel roulant 'voyageurs'

En vigueur étendu

Groupe 3

1. Conducteur de voitures particulières. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire « Transports en commun » ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

2. Brancardier ou aide-ambulancier : agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire « ambulance ».

Groupe 4

3. Conducteur de grande remise 1er degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise pendant la période d'apprentissage de 6 mois et titulaire d'une autorisation provisoire délivrée sous la responsabilité de l'employeur par les services administratifs compétents.

4. Conducteur de véhicule sanitaire 1er degré. - Agent titulaire du permis de conduire « Ambulance » appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mars 1973.

Groupe 5

5. Receveur de car. - Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées ; veille à l'application des règlements.

Groupe 7

6. Conducteur de grande remise 2e degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de 1re classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 réglementant la profession.

7. Conducteur de véhicule sanitaire 2e degré. - Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

8. Conducteur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dont la manipulation des colis et dépêches postales transportés ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est

obligatoirement titulaire du permis de conduire « Transports en commun ».

Groupe 9

9. Conducteur-receveur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire « Transports en commun ».

9 bis. Conducteur « SLO » - coefficient 142V

Définition

Les conducteurs, dont l'emploi est défini ci-après, remplissent naturellement les conditions pour exercer les emplois de conducteurs des coefficients inférieurs de la nomenclature des emplois dans le transport routier de voyageurs.

L'emploi de conducteur affecté à titre principal à un service librement organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 de l'accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO) se caractérise par les conditions suivantes :

1. Affectation à titre principal à un service librement organisé (SLO)

Sur une année civile, le conducteur doit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services librement organisés.

2. Compétences requises

Le conducteur SLO remplit en outre les conditions suivantes :

- a, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée ;
- fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attention courtoise, participe au chargement et déchargement des bagages ;
- maîtrise, après formation appropriée, toutes les formalités d'encaissement et de validation des titres de transport ;
- connaît le véhicule et le fonctionnement de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, informatique embarquée, équipements de sécurité, équipements pour personne à mobilité réduite ...) ;
- possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- participe à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise notamment par une présentation de la ligne et de ses services ;
- respecte en toutes circonstances les recommandations de son entreprise en termes d'attitude commerciale ;
- maintient tout au long de la prestation la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dispose de l'équipement approprié pour cela ;
- assure, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule ou fournit toute précision sur la survenance de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la continuité du voyage, en lien avec sa hiérarchie ;
- assure le transport de personnes dans des conditions de sécurité, de confort et d'information correspondant aux engagements contractuels de son entreprise et à la réglementation routière en vigueur.

10. Conducteur ambulancier 1er degré. - Agent qualifié ; même définition que le conducteur de véhicule sanitaire 2e degré ; doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.

Groupe 9 bis

10 bis. Conducteur de tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des relations qu'il

noue avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose courtoisie et correction à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les principales tâches du (de la) conducteur (trice) de tourisme sont :

- maîtriser et respecter la réglementation transport en vigueur ;
- accueillir et assister ses passagers à leur entrée dans l'autocar ;
- assurer le chargement et le déchargement des bagages des clients dans les soutes de l'autocar, prévues à cet effet ;
- assurer l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;
- informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;
- gérer au mieux les incidents éventuels ;
- utiliser, selon les règles de l'entreprise, la panoplie d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- diagnostiquer les pannes de son véhicule, en informer les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;
- connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et leur fonctionnement (microphone, climatisation, etc.) ;
- connaître les éléments de sécurité associés ;
- faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;
- remplir les documents de suivi administratif demandés ;
- assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- respecter les programmes et les horaires ;
- informer les passagers sur le parcours.

Groupe 10

11. Conducteur grand tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Remplissant les conditions définies à l'emploi 10 bis, gagnant en autonomie, le (la) conducteur (trice) grand tourisme doit, en complément des tâches principales énumérées pour l'emploi précité :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) tourisme ;
- maîtriser la pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ;
- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et planifier un itinéraire ;
- posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, permettant de poser ou de répondre à des questions simples et de comprendre des phrases isolées ou des expressions couramment utilisées, comme les formules de politesse.

Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il noue avec la clientèle est renforcée. À ce titre, il veille à :

- informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et les organisations logistiques ;

- informer et orienter le client lors de la prestation ;
- encadrer le groupe et veiller en permanence à sa sécurité et à son confort.

Certification du conducteur (trice) grand tourisme

Le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur (trice) grand tourisme est majoré de 2,5 %, dès lors que ce dernier justifie des éléments complémentaires suivants :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) grand tourisme (l'expérience exigée au poste de conducteur [trice] grand tourisme est de 1 an pour un conducteur [trice] titulaire du titre professionnel de conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs) ;
- être titulaire du certificat de qualification professionnelle de conducteur (trice) grand tourisme (CQP « Conducteur (trice) grand tourisme ») ;
- être titulaire de l'attestation de prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1).

12. Conducteur ambulancier 2e degré. - Même définition que le conducteur ambulancier 1er degré ; est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; doit être en outre titulaire des permis de conduire « C » et « D ».

Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération nationale des moyens de transport CGT ; Fédération nationale indépendante des moyens de transport, manutention et connexes CFT ; Fédération générale des syndicats CFDT des transports ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe n° 1, en date du 16 juin 1961, fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier et activités auxiliaires du transport visés par ladite convention dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

Définitions

Article 2

En vigueur étendu

Déplacement

Obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

Lieu de travail

Transports de marchandises et activités auxiliaires du transport : siège de l'entreprise ou établissement d'attache du véhicule. Par 'établissement d'attache' il faut entendre non seulement le garage principal de l'établissement, mais aussi les autres lieux d'affectation (permanents ou provisoires) des conducteurs où ceux-ci, du fait de cette affectation, prennent et quittent leur service (circulaire SMO, 7 décembre 1961).

Transports de voyageurs :

- localité où est situé le centre d'exploitation principal pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail ;
- localité tête de ligne pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée ;

- localité principale terminus pour le personnel prenant alternativement son service dans les deux terminus.

Indemnité de repas ou de repas unique : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Indemnité de repos journalier : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en raison de son déplacement, obligé de prendre son repos journalier hors de son domicile.

Section I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

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

Article 3

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail, perçoit pour chacun des repas une indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Est réputé obligé de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises soit entre 11 h 45 et 14 h 15, soit entre 18 h 45 et 21 h 15.

Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 26-9-1977 étendu par arrêté du 13-1-1978 JONC 7-2-1978.

Sous réserve des avantages acquis, le personnel ouvrier appelé à faire des déplacements, au sens de l'article 3 ci-dessus, dans la zone de camionnage autour de Paris, perçoit une indemnité de repas unique dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Prise de service matinal

Article 5

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole. Cette indemnité ne peut se cumuler ni avec l'indemnité de repos journalier (art. 6) ni avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 12).

Grands déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 37 du 13-5-1997 applicable à compter du 19-5-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 18-12-1997 JORF 27-12-1997.

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Cette indemnité de grand déplacement (taux fixé par le tableau joint au présent protocole) est allouée au personnel concerné à l'occasion de chaque déplacement effectué dans les conditions visées ci-dessus, conformément aux principes suivants :

- une indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant un repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile ;

- une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant 2 repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile.

Repas sur le lieu de travail

Article 7

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier dont l'amplitude de la journée de travail couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins 1 heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

Section II : Transports routiers de voyageurs

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

Article 8

En vigueur étendu

1° Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi d'un déplacement effectué en dehors 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 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures ;

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure, soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail

Article 9

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17-7-1975 étendu par arrêté du 19-1-1976 JORF 6-2-1976.

Cas général

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre 1 ou 2 repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint au présent protocole.

D. Cas particulier du personnel ambulancier

Le personnel ambulancier appelé à tenir une astreinte au sens de l'article 22 bis (§ 7) de la convention collective nationale annexe n° 1, dans les locaux de l'entreprise et dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins 1 heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

Article 11

En vigueur étendu

Les conducteurs grand tourisme obligés de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre un ou deux repas hors de leur domicile, perçoivent une indemnité de repos journalier égale à l'indemnité de chambre et de casse-croûte et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Section III : Dispositions communes

Cas particulier des services de nuit

Article 12

En vigueur étendu

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de repas unique est allouée au personnel assurant un service comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

Déplacement à l'étranger

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 9-3-1978 étendu par arrêté du 4-9-1978 JONC 19-9-1978.

A défaut d'accord d'entreprise ou de convention individuelle de travail fixant les modalités de remboursement des frais de déplacement du personnel à l'étranger, ces frais seront réglés sur la base du montant des indemnités forfaitaires fixé par le présent protocole et majoré de 18 %.

Toutefois, jusqu'au 30 juin 1978, cette majoration est portée à 25 % en cas de déplacement dans les pays suivants : Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne et Suisse.

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

Logement ou nourriture assurés par l'entreprise

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 29-11-1996 BOCC 97-5, étendu par arrêté du 28-4-1997 JORF 8-5-1997.

Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelque forme que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

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

Avances sur frais

Article 14-Bis

En vigueur étendu

Quelles que soient les modalités de remboursement de frais en usage dans l'entreprise, des avances en rapport avec les frais à engager sont consenties aux salariés dans des conditions à déterminer par chaque entreprise.

Utilisation des voies à péage

Article 14-Ter

En vigueur étendu

Lorsque la réglementation de la circulation en vigueur ou les instructions données par l'employeur impliquent l'utilisation de voies à péage, les frais qui en résultent sont pris en charge par l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

Section IV : Révision du taux des indemnités

Procédure de révision (1)

Article 15

En vigueur étendu

1° Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à la révision du taux des indemnités fixées par le présent protocole en fonction des variations des indices annuels du prix des chambres d'hôtel dans les établissements ' de confort moyen ' et du prix des repas dans les établissements ' non classés ' calculés pour la France entière par l'institut national de la statistique et des études économiques.

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente dès la parution des indices.

La commission enregistre les variations de ces indices par rapport à ceux de l'année précédente et calcule sur cette base les nouveaux montants des indemnités après arrondissement au multiple de 0,05 F le plus proche.

L'entrée en vigueur des taux ainsi révisés fait l'objet d'un avenant au présent protocole. Elle ne peut être différée au-delà du troisième lundi suivant la date à laquelle la commission a été saisie par la partie la plus diligente.

Les dispositions du présent paragraphe de l'article 15 cesseront d'être applicables de plein droit si une modification quelconque intervient dans le mode de calcul des indices de références. L'éventualité d'un nouvel accord au sujet de la révision périodique des indemnités sera immédiatement examinée par les parties signataires.

2° Les parties signataires sont également d'accord pour procéder en commun chaque année avant le 1er avril à un examen du montant des indemnités, compte tenu notamment de l'évolution générale du prix des repas et des chambres d'hôtel depuis la dernière révision annuelle.

La revalorisation des indemnités qui pourrait résulter de cet examen ne met pas obstacle à l'application de la procédure de révision annuelle prévue ci-dessus. Dans ce cas, la révision est faite sur la base des taux d'indemnités résultant de la précédente révision annuelle et non sur la base des taux en vigueur.

(1) Denonciation par l'U.F.T. et l'U.N.O.S.T.R.A. du 5 décembre 1990.

Proposition d'un nouveau texte annexé à la dénonciation :

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à la révision du taux des indemnités fixées par le présent protocole en fonction de l'évolution constatée de la valeur du minimum garanti au 1er janvier de chaque année par rapport à sa valeur au 1er janvier de l'année précédente.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation, saisie au début de chaque année civile par la partie la plus diligente, constate l'évolution de la valeur du minimum garanti conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus et calcule sur cette base les nouveaux montants des indemnités après arrondissement au multiple de 0,05 F le plus proche.

L'entrée en vigueur des taux ainsi révisés fait l'objet d'un avenant au présent protocole. Elle ne peut être différée au-delà du premier jour du mois suivant la date à laquelle la C.N.I.C. s'est réunie pour constater l'évolution du minimum garanti.

Les dispositions du présent article cesseront d'être applicables de plein droit si une modification quelconque intervient dans le mode de calcul de l'indice de référence. L'éventualité d'un nouvel accord au sujet de la révision périodique des indemnités sera immédiatement examinée par les parties signataires.

Section V : Application du protocole

Date d'application

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole se substituent aux dispositions du protocole en date du 25 janvier 1963, modifié par ses avenants subséquents, et prennent effet à partir du 6 mai 1974.

Leur application ne peut être l'occasion d'une réduction des taux actuellement pratiqués.

Publicité

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du livre 1er de la première partie du code du travail.

Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I

FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

En vigueur non étendu

Voir textes salaires.

Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : La fédération nationale des transports routiers ; La fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; La fédération nationale des correspondants de chemins de fer ; La chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ; La chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ; La fédération nationale des commissionnaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France ; La fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ; L'association professionnelle des affréteurs routiers ; Le syndicat national des transporteurs mixtes rail-route.
Organisations de salariés	Fédération nationale des moyens de transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers.
Organisations adhérentes	Fédération des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, des professions libérales et divers CGT - FO, le 5 avril 1951 ; Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT - FSM, le 24 juillet 1951 ; Fédération générale des transports CSL, le 31 octobre 1980.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Nomenclature et définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 15-5-1963 étendu par arrêté du 24-1-1964 JORF 4-2-1964.

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

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

En particulier, lorsqu'un employé est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, il doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses fonctions accessoires correspondent à une définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il perçoit un supplément de salaire en sus de sa rémunération réelle afférente à sa classification.

Dans le cas où certains emplois existant régionalement ou localement n'auraient pas été prévus par cette nomenclature ou

ne correspondraient pas aux définitions qu'elle comporte, des conventions régionales ou locales pourront établir leur classement par assimilation aux emplois qui y sont définis.

Salaires minimaux professionnels

Article 3

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, le salaire d'un employé visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour la durée de travail de 39 heures par semaine ou 169 heures par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti de ... F au coefficient 100 et, d'autre part, de la classification professionnelle en neuf groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail.

Elle donne lieu, pour chaque période de 3 années de présence, à une majoration du salaire minimum professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après 15 ans.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années.

Indemnités complémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 24-10-1962 étendu par arrêté du 22-7-1963 JORF 23 août 1963 rectificatif 1-9-1963.

Des indemnités ayant le caractère de complément de salaires sont attribuées dans les cas suivants :

a) Groupe d'employés :

Lorsqu'un employé est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres employés ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal à celui des employés du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

b) Langues étrangères :

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, l'employé chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire minimum de son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau de salaire applicable au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Les sténodactylographes et sténotypistes chargés de prendre des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue ont droit, en sus du salaire minimum de leur emploi et de l'indemnité prévue ci-dessus, pour traducteur ou pour rédacteur selon le cas, à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau applicable au lieu de travail de l'intéressé, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

Employés présentant une aptitude physique réduite

Article 8

En vigueur étendu

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

Arrêtés de salaires

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

Salaire minimal interprofessionnel de croissance

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 30-12-1975 étendu par arrêté du 6-10-1976 JORF 26-10-1976.

Les dispositions de la loi n° 7 du 2 janvier 1970, modifiées par les textes subséquents fixant le salaire minimal interprofessionnel de croissance demeurent applicables aux employés visés par la présente convention. Il se substitue en conséquence aux salaires minimaux professionnels garantis résultant de l'application du tableau visé à l'article 3 ci-dessus chaque fois qu'il leur est supérieur.

Durée du travail

Article 10-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 4-3-1983 étendu par arrêté du 15-2-1984 JONC 24-2-1984.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;
- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La diminution du salaire effectif résultant, le cas échéant, de réductions du temps de travail décidées en application de l'alinéa précédent est compensée à 50 % par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs.

Période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 29-3-1994 art. 1 A, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Remplacement - Changement d'emploi

Article 12

En vigueur étendu

1° Lorsqu'un employé doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un employé, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus ne seront dues que lorsque la durée du remplacement sera égale ou supérieure à une quinzaine et qu'il ne s'agira pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un employé se trouve chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

Si le remplacement se prolonge plus de 6 mois ou devient définitif, le faisant fonction devra être confirmé dans son nouvel emploi, et le changement d'emploi devra faire l'objet d'une notification écrite.

2° Lorsqu'un employé doit assumer temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un employé d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, l'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'employé accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Délai-congé

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 30-12-1975 étendu par arrêté du 6-10-1976 JORF 26-10-1976.

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

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'employé, la durée du délai-congé est de 1 mois ;
- en cas de licenciement d'un employé comptant une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;
- en cas de licenciement d'un employé comptant 2 ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter, dans la limite de 1 mois, chaque jour pendant 2 heures, pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties ; par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire de l'employé pendant le délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

Indemnité de congédiement

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 37 du 20-12-1977 étendu par arrêté du 12-7-1978 JONC 13 août 1978.

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

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

raison de 2/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois.

Lorsque l'employé licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre 60 et 65 ans.

Licenciement collectif

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 29-3-1994 art. 1 B, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Les employés ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 14 ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise, au moment de leur congédiement, conservent pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

L'employé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 13 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Congé annuel payé

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 29-3-1994 art. 1 C, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Conformément à la législation en vigueur, les employés 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. Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congés au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre :

-soit en continu ;

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

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

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé annuel principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus, est au moins égal à 6 ;

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

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

Congés exceptionnels payés

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 65 du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

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

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

Maladie et accident

Article 17-Bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

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

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

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

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales

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

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

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

b) Absences pour maladies

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

Après 10 ans d'ancienneté :

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

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

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

Cas spécifique

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à 3 jours.

c) Absences pour accident du travail

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

Après 1 an d'ancienneté :

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

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

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

d) Périodes successives d'incapacité de travail

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque

de 12 mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

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

3. Calcul des indemnités

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

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

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

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

Départ en retraite

Article 17-Ter

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 80 du 19-4-2004 BOCC 2004-19 étendu par arrêté du 29-7-2004 JORF 10 août 2004.

Tout employé 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 cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale,
- aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :
- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
 - 2 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 perçus au cours des 12 derniers mois.

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

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;
- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés sans emploi âgés de plus de soixante ans.

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

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

Maternité

Article 18

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

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

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

Pendant ces différents congés, les employés ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières.

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

Pour les employés âgées de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, la période de 36 jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours, par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent alinéa tout enfant à la charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, qui prévoient que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Emploi d'engins motorisés à deux roues

Article 18-Bis

En vigueur étendu

Les employés qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

Formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des employés visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront en outre s'efforcer de faciliter à leurs jeunes employés le développement de leur formation professionnelle en adoptant, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un roulement permettant aux intéressés de faire un stage dans les différents services de l'entreprise.

Dénonciation. Révision

Dénonciation - Révision

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6-10-1956 étendu par arrêté du 4-10-1957 JORF 30-10-1957.

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

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

Date d'application

Article 21

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prendra effet à partir du 27 février 1951.

Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables sur la totalité du mois de février.

Publicité

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 29-3-1994 art. 1 F, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II

Groupe 1

En vigueur étendu

1. Personnel de nettoyage. - Personnel à temps complet exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.
2. Gardien, sans rondes. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.
3. Veilleur de nuit, sans rondes. - Employé non logé dans l'établissement ; assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

Groupe 2

En vigueur étendu

4. Personnel de nettoyage (gros travaux). - Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.
5. Concierge. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès et de certaines parties de l'établissement ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.
6. Gardien, avec rondes. - Même définition que pour le « gardien sans rondes » - emploi n° 2. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative

dans le domaine de la sécurité.

7. Veilleur de nuit, avec rondes. - Même définition que pour le « veilleur de nuit, sans rondes » - emploi n° 3. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

8. Surveillant aux portes. - Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement.

9. Garçon de courses, cycliste. - Employé qui effectue à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui est susceptible de porter des plis ou échantillons.

10. Garçon de bureau. - Employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.

Groupe 3

En vigueur étendu

11. Employé débutant sans spécialité. - Ne peut être occupé dans cet emploi plus de 2 mois, y compris la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de travaux de copie ou de transcription, n'effectue pas de travail comptable.

13. Classier-archiviste. - Employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

14. Dactylographe débutant. - Employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 31-3-1965.

11. Employé débutant sans spécialité. - Ne peut être occupé dans cet emploi plus de 2 mois, y compris la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de travaux de copie ou de transcription, n'effectue pas de travail comptable.

13. (supprimé par avenant n° 13 du 31 mars 1965 non étendu, voir emploi n° 20 bis).

14. Dactylographe débutant. - Employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Groupe 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 30-6-1971 étendu par arrêté du 7-4-1972 JONC 21-5-1972.

16. Employé aux écritures 2e degré. - Même définition que pour l' « Employé aux écritures 1er degré » - emploi n° 12. - Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

17. Dactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées du « dactylographe 2e degré » - emploi n° 21.

18. Sténodactylographe débutant. - Employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour le « sténodactylographe 2e degré » - emploi n° 36 - est capable de travaux simples de sténodactylographie.

18 bis. Non étendu.

18 ter. Non étendu.

18 quater. Non étendu.

19. Employé de transit débutant. - Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire du métier. Seconde l'employé de transit, peut effectuer seul les opérations de transit simples. Passe « employé de transit 1er degré » - emploi n° 45 - après 6 mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

20. Commis en douane débutant. - Employé s'initiant aux rouages du transit au dehors (dans les ports) ou aux travaux élémentaires en douane (dans les bureaux de l'intérieur). Devient « Commis en douane 1er degré » - emploi n° 34 - après un stage de 6 mois, ou avant sur avis conforme du chef déclarant.

20 bis. Non étendu.

Groupe 5

En vigueur étendu

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du ' sténodactylographe 2e degré '. - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du ' sténotypiste 2e degré '. - Emploi n° 37.

24. Standardiste 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

26. Calculeur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guichetier (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Encaisseur (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

32. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Commis en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est ' libre ' ou réputée ' bonne à enlever ' ; ne tranche en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du ' sténodactylographe 2e degré '. - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du ' sténotypiste 2e degré '. - Emploi n° 37.

24. Standardiste 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. De 1 à 4 lignes.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

26. Calculeur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guichetier (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Encaisseur (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

32. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars. Cet emploi est classé dans le groupe VI, emploi n° 42 bis, chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurant diverses fonctions dans une petite gare routière.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Commis en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est ' libre ' ou réputée ' bonne à enlever ' ; ne tranche en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

34 bis. Aide-magasinier d'entrepôt ou de transit. - Employé chargé du classement et de la distribution des colis entreposés dans le magasin.

Groupe 6

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

38. Aide-comptable teneur de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Facturier dactylographe. - Même définition que pour le 'facturier' - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

42. Pointeau. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de pendule et autres documents tenus dans l'établissement ; calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des manutentions et travaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore magasinier import. '

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sein d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 26-6-1970 *étendu par arrêté du 7-4-1972 JONC 21-5-1972*.

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

35 bis. Archiviste. - Employé chargé de la tenue des archives, du classement organisé des documents et de leur recherche.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

37 bis. Standardiste 2e degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. Plus de 4 lignes.

38. Aide-comptable teneur de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

39 bis. Perforateur 1er échelon. - Employé titulaire de la marque de spécialisation, chargé de la perforation des cartes à une vitesse de 7 000 perforations/heure, avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche.

39 ter. Aide-opérateur. - Employé ayant plus de trois mois de pratique ; capable de travailler sur toutes les machines classiques ; exécute des travaux ne nécessitant pas d'initiatives.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Facturier dactylographe. - Même définition que pour le ' facturier ' - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

41 bis. Téléscripneur. - Employé chargé d'expédier et de recevoir les messages et de les faire transmettre aux services intéressés pour réponse ; transmet la réponse (les majorations pour langues étrangères sont applicables à ce poste, art. 5 de la convention collective nationale, annexe 2).

42. Pointeau. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de pendule et autres documents tenus dans l'établissement ; calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

42 bis. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Même définition que l'emploi n° 32 chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurant diverses fonctions dans une petite gare routière.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des manutentions et travaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore magasinier import.

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sein d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

Groupe 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-1-1998 BOCC 98-10 en vigueur le 1-3-1998 étendu par arrêté du 22-6-1998 JORF 27-6-1998.

46. Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier. - Employé répondant à la définition du ' sténodactylographe 2e degré ' - emploi n° 36 - ou du ' sténotypiste 2e degré ' - emploi n° 37 - et chargé couramment de répondre à des lettres simples.

47. Mécanographe 2e degré. - Employé travaillant sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs et tous comptes matières en quantité ou en valeur.

47 bis. Perforeur-vérifieur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisations et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 8 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à la même vitesse.

48. Caissier. - Employé chargé exclusivement des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous l'autorité d'un caissier-comptable, d'un chef de service ou de l'employeur.

49. Contrôleur de route (voyageurs). - Employé vérifiant la régularité de la perception des recettes dans les autocars et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants.

50. (abrogé)

51. Tarifeur 1er degré (avenant n° 26 du 30 juin 1971). - Employé chargé de rechercher et de déterminer la tarification de tout mode de transport, applicable à toutes les expéditions en vue de fournir les éléments nécessaires à l'établissement des prix à la clientèle ; a une connaissance complète des tarifs applicables.

52. Commis en douane 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Assiste l'agent déclarant en douane adjoint de façon utile ; ne prend pas d'initiatives importantes. Peut, cependant, établir des déclarations élémentaires sous les ordres et la responsabilité du déclarant en douane.

Groupe 8

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 30-6-1971 *étendu par arrêté du 7-4-1972 JORF 21-5-1972*.

53. Employé principal. - Employé chargé de l'ensemble du service soit dans une petite entreprise, soit dans un dépôt ou bureau de ville ; est secondé par un personnel réduit (moins de 5 personnes).

54. Aide-comptable teneur de livres 2e degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

55. Contrôleur des trafics (voyageurs). - Même définition que le 'contrôleur de route' - emploi n. 49. - En outre surveille la façon dont le travail est exécuté, en accompagnant les conducteurs d'autocars sur les lignes, leur donnant les instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel ; dégage des constatations faites sur le trafic des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.

56. Démarcheur 2ème degré. - Employé chargé de rechercher l'augmentation du trafic, ayant une expérience suffisante de la profession et connaissant l'organisation des services de son entreprise ; appelé, en sus des fonctions de démarcheur 1er degré (emploi n° 33) et ce afin de préparer l'exécution d'affaires commerciales, soit à expliciter à la clientèle les tarifs ou barèmes, soit à discuter les prix avec celle-ci ; habilité également à instruire les litiges courants en vue de préparer le règlement d'affaires contentieuses. Ne conclut ni dans l'un ni dans l'autre cas ces affaires ; appelé aussi démarcheur-acquisiteur.

57. Employé de transit ou de service aérien 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles plus affirmées que l'employé du 1er degré - emploi n° 45. - Assiste utilement l'employé de transit ou de service aérien qualifié ; peut établir des factures simples, des factures consulaires ; peut être en contact avec la clientèle ; doit être capable de traiter une expédition en totalité, rédiger et taxer intégralement les lettres de transport aérien, y compris les frais accessoires sur parcours compliqué exigeant des combinaisons tarifaires.

57 bis. Opérateur 1er échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes ; conduit des machines à cartes perforées ; utilise des tableaux de connection simples sur les machines annexes : trieuses, interclasseuses, reproductrices ; est susceptible de suivre une chaîne complète à la lecture des organigrammes.

57 ter. Employé de service de groupage aérien 1er degré. - Employé répondant aux qualifications de taxateur et ayant les connaissances nécessaires pour organiser, sous surveillance, un groupage ; choix des applications de tarifs préférentiels ; du routing ; émission de lettre de transport aérien de groupage aux conditions les plus économiques.

Groupe 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 30-6-1971 *étendu par arrêté du 7-4-1972 JORF 21-5-1972*.

58. Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste. - Employé répondant à la définition du 'sténodactylographe 2e degré' - emploi n° 36 - ou du 'sténotypiste 2e degré' - emploi n° 37 - et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec l'employeur, le directeur ou un chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

59. Mécanographe comptable. - Employé travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres 2e degré - emploi n° 54.

59 bis. Perforeur-vérifieur 3e échelon. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisation et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 10 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à

même vitesse.

59 ter. Opérateur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes et ayant plus de 3 ans d'expérience ; conduit les machines, utilise des tableaux de connexion sur les machines annexes ; capable de suivre une chaîne complète à la lecture des organigrammes ; possède des connaissances suffisantes pour comprendre les travaux statistiques ou comptables qu'il effectue, de façon à déceler éventuellement des erreurs.

60. Caissier comptable. - Employé chargé d'encaisser et d'effectuer tous paiements sur présentation de documents reconnus ' bon à payer ' ; effectue toutes opérations courantes de caisse ; tient les écritures comptables correspondantes nécessitant les connaissances comptables de l' ' aide-comptable teneur de livres 2e degré ' - emploi n° 54.

61. Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé remplissant exclusivement sous les ordres de l'employeur, d'un chef de service ou de bureau certaines fonctions relevant des services administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation ou du personnel, comportant une part d'initiative ou de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

62. Employé de transit ou de service aérien qualifié. - Employé susceptible de travailler seul dans un service d'importation, d'exportation ou de service aérien ; peut seconder utilement le chef de groupe et le remplacer en cas d'absence ; n'a habituellement aucun employé sous ses ordres.

62 bis. Tarifeur 2e degré. - Même fonctions que le tarifeur 1er degré (emploi n° 51), mais employé justifiant en outre d'une connaissance complète des tarifs applicables et de leurs conditions d'application.

62 ter. Magasinier qualifié. - Employé qualifié assumant à temps complet le service d'un entrepôt ou d'un magasin important de marchandises appartenant à des tiers, pouvant avoir sous ses ordres un ou plusieurs magasiniers ou aides-magasiniers. Est responsable de la bonne tenue des écritures et inventaires, capable de prendre des initiatives dans le cadre des instructions données par un supérieur hiérarchique ou l'employeur. Appelé aussi réceptionnaire principal export.

63. Employé de service de groupage aérien 2e degré. - Employé répondant aux qualifications de l'emploi n° 57 ter 1er degré, mais pouvant effectuer le travail sans surveillance.

Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : La fédération nationale des transports routiers ; La fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; La fédération nationale des correspondants de chemins de fer ; La chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ; La chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ; La fédération nationale des commissionnaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France ; La fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ; L'association professionnelle des affréteurs routiers ; Le syndicat national des transporteurs mixtes rail-route.
Organisations de salariés	Fédération nationale des moyens de transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; Fédération des employés et cadres CGT - FO ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés, le 13 avril 1951 ; Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT - FSM, le 24 juillet 1951 ; Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC, le 11 juillet 1957 ; Fédération générale des transports CSL, le 31 octobre 1980.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise » occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Nomenclature et définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 24-10-1962 étendu par arrêté du 22-7-1963 JORF 23 août 1963 rectificatif 1-9-1963.

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

Les emplois classés dans les groupes 6, 7 et 8 sont dits de « haute maîtrise ».

Classement du personnel

Article 3

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, le classement des techniciens et agents de maîtrise entre les différents emplois de la nomenclature est effectué par l'employeur sur la base des fonctions réellement exercées et sans tenir compte des dénominations d'emplois utilisées dans l'entreprise.

À défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un technicien ou agent de maîtrise, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini dans la nomenclature. En particulier, lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, ce technicien ou agent de maîtrise doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses fonctions accessoires correspondent à la définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il sera tenu compte de ce surcroît de responsabilité dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

Toute contestation sur le classement individuel d'un technicien ou agent de maîtrise qui met en cause l'interprétation d'une définition de la nomenclature nationale des emplois pourra être soumise à la commission nationale de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950. Cette commission aura alors pour mission de préciser le sens et la portée de la définition contestée.

Dans un délai maximum de 2 mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les techniciens et agents de maîtrise actuellement en fonction devront avoir été informés du classement qui leur aura été attribué, par une lettre ou autre document dûment signé.

Salaires minimaux professionnels garantis

Article 4

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, le salaire d'un technicien ou d'un agent de maîtrise visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe, pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour une durée de travail de 39 heures par semaine et de 169 heures par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti au coefficient 150 et, d'autre part, de la classification professionnelle en huit groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail ; elle donne lieu, pour chaque période de 3 années de présence, à une majoration du salaire minimal professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après 15 ans.

Lorsque la durée du travail effectif incluse dans l'horaire normal de travail est supérieure à 39 heures par semaine et à 169 heures par mois les salaires garantis sont calculés en fonction de cette durée, en appliquant aux salaires fixés par le tableau joint à la présente convention les majorations légales en vigueur.

L'horaire normal de travail est l'horaire en vigueur dans l'établissement - ou partie d'établissement - dans lequel est occupé

le technicien ou agent de maîtrise intéressé. Toutefois, pour le personnel de haute maîtrise, la durée du travail à prendre en considération est déterminée en fonction de l'horaire individuel de travail de l'agent.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années.

Indemnités complémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 A, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Les salaires minimaux professionnels garantis fixés à l'article 4 ci-dessus sont majorés par l'attribution d'indemnités ayant le caractère de compléments de salaires dans les cas suivants :

a) Groupes de techniciens

Lorsqu'un technicien est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres techniciens ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal au salaire garanti du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi ;

b) Langues étrangères

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, le technicien ou l'agent de maîtrise chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire garanti correspondant à cet emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 150 sans ancienneté dans le tableau de salaires applicables au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur, ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Salaires effectifs

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 B, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Tout technicien ou agent de maîtrise présentant une aptitude normale doit obligatoirement recevoir pour 40 heures de travail par semaine un salaire effectif au moins égal au salaire minimal garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, ce salaire garanti étant déterminé conformément aux dispositions des articles 4 ci-dessus.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir les conditions exigées pour être classé dans un groupe supérieur, est cependant chargé de fonctions qui débordent la définition de l'emploi dans lequel il est classé, ce technicien ou agent de maîtrise doit alors recevoir obligatoirement un salaire effectif supérieur au salaire garanti correspondant à son emploi. La majoration qui lui est attribuée devant tenir compte équitablement de sa valeur professionnelle et du supplément de responsabilité ou des circonstances particulières propres aux fonctions qui lui sont confiées.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend ni les indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, ni les gratifications ayant un caractère bénévole ou

exceptionnel.

Il est précisé que les entreprises sont libres de conserver ou d'adapter éventuellement les formules particulières de rémunération actuellement en vigueur.

Lorsque le salaire effectif d'un technicien ou agent de maîtrise est constitué pour tout ou partie par le produit d'une rémunération variable telle que rémunération au rendement ou à la production, pourcentage sur le chiffre d'affaires, commission, etc..., la rémunération totale de ce technicien ou agent de maîtrise ne peut en aucun cas être inférieure au salaire garanti correspondant à ses fonctions.

Il est précisé d'autre part que dans le cas particulier où certains agents de maîtrise sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, le logement ne doit pas être alors considéré comme un avantage en nature dont la valeur doit être comprise dans le salaire effectif à prendre en considération.

Les feuilles de paie doivent comporter des indications suffisantes pour permettre aux techniciens et agents de maîtrise de vérifier que le salaire effectif qui leur est alloué est bien au moins égal au salaire qui leur est garanti en vertu des dispositions de la présente convention nationale annexe.

Aptitude physique réduite

Article 9

En vigueur étendu

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

Arrêtés de salaires

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaire en vigueur à la date du 11 février 1950.

Durée du travail

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise

Article 10-Bis

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

-44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

-42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

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

Toutefois cette durée moyenne est fixée à 44 heures administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et nonobstant les dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel roulant « Marchandises », « Voyageurs » et « Déménagement ».

Période d'essai

Article 11

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

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et à 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise). Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

La prolongation de la période d'essai peut être décidée d'un commun accord sans que la durée de cette prolongation puisse dépasser 1 mois.

Le technicien ou agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai devra être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de la nature de l'emploi à pourvoir, de la classification et du coefficient hiérarchique de cet emploi, et de la rémunération mensuelle correspondante pour une durée de travail déterminée.

Embauchage définitif

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 D, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Cette lettre précisera l'emploi de la nomenclature dans lequel sera classé le nouvel embauché, le groupe dans lequel est situé cet emploi et le salaire garanti correspondant pour 39 heures de travail par semaine ou 169 heures par mois compte tenu du tableau des salaires applicables dans la localité du lieu de travail.

La lettre d'embauchage fixera le salaire effectif de l'intéressé pour 40 heures de travail par semaine en précisant, le cas échéant, les avantages en nature et les bases de la rémunération en cas de rémunération variable (primes de rendement ou de production, salaires proportionnels, commissions, etc.). Elle mentionnera enfin, le cas échéant, les circonstances particulières de l'embauchage.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe sera remis à l'intéressé.

Remplacement temporaire

Article 13

En vigueur étendu

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti correspondant à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins du fait de cette absence assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux alinéas ci-dessus ne sont dues que lorsque la durée du remplacement est égale ou supérieure à 1 mois et s'il ne s'agit pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un technicien ou agent de maîtrise est chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

La durée d'un remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un agent absent pour raison de santé. Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être, soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, cette promotion devant alors faire l'objet d'une notification écrite dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessous.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit assumer temporairement à la demande de son employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Changement d'emploi

Article 14

En vigueur étendu

1° Promotion. - Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise en fonction dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou autre document dûment signé.

La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif soit à l'expiration d'une période d'essai jugée nécessaire et dont la durée est limitée dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessus, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 13 ci-dessus.

2° Déclassement. - Lorsqu'un employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, ce technicien ou agent de maîtrise a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter le déclassement. S'il refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Changement d'établissement

Article 15

En vigueur étendu

Sauf spécification expresse dans la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un technicien ou agent de maîtrise doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il doit conserver dans le nouvel établissement l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte et les avantages y afférents.

Frais de déplacements

Article 16

En vigueur étendu

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transports et des frais de séjour, sont normalement à la charge de l'entreprise et sont remboursés dans les conditions suivantes :

1° Frais de transports. - Les frais de transports sont décomptés départ et retour au lieu de travail habituel du technicien ou agent de maîtrise. Ils sont réglés comme suit :

a) Utilisation d'un mode de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par le technicien ou agent de maîtrise.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en 2e classe, et, lorsque les nécessités du service le justifient, dans la classe supérieure ou en couchettes ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, le technicien ou agent de maîtrise utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable, qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des dépenses de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

2° Frais de séjour. - Les frais de séjour doivent assurer au technicien ou agent de maîtrise des repas et un logement en rapport avec ses fonctions. Ils sont réglés au retour du technicien ou agent de maîtrise qui doit normalement pouvoir justifier des dépenses réellement effectuées. Des avances seront accordées aux intéressés sur leur demande.

3° Les techniciens ou agents de maîtrise qui seraient chargés de missions de même nature que celles des cadres bénéficieront des dispositions relatives aux frais de déplacement et de représentation des agents des cadres.

Délai-congé

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 31 du 30-12-1975 étendu par arrêté du 6-10-1976 JORF 26-10-1976.

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

En cas de démission et quelle que soit leur ancienneté, la durée du délai-congé est de 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise).

a) Techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 :

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant 2 ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois ;

b) Techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8 :

En cas de licenciement d'un technicien ou d'un agent de haute maîtrise, quelle que soit son ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Cependant les techniciens et agents de haute maîtrise pourront quitter leur emploi après exécution de 1 mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins 10 jours à l'avance. Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le technicien ou agent de maîtrise est autorisé, dans la limite de 1 mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 1 à 5 ou de 2 mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 6 à 8, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire du technicien ou agent de maîtrise pendant ce délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

Indemnité de congédiement

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 31 du 31-12-1975 étendu par arrêté du 6-10-1976 JORF 26-10-1976.

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

a) Technicien ou agent de maîtrise justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions (1).

b) Technicien ou agent de maîtrise justifiant d'au moins 3 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 3/10 de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions.

Lorsque le salaire effectif de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération sera la valeur moyenne de cette partie variable au cours des 12 derniers mois.

Lorsque le technicien ou agent de maîtrise licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus pourra être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans, jusqu'à suppression complète à partir de 65 ans.

L'indemnité de congédiement est payable à la cessation des fonctions.

Licenciement collectif

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 E, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Les techniciens ou agents de maîtrise ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 18 ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur congédiement conservent, pendant un délai de 2 ans, un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

Le technicien ou agent de maîtrise licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé, prévu à l'article 17 ci-dessus, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Congés annuels payés

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 F, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Conformément à la législation en vigueur, les techniciens et agents de maîtrise 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.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière, étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de sa période allant du 1er mai au 31 octobre :

-soit en continu ;

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

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

Pour l'application de ces dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

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

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

Congés exceptionnels payés

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

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

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.

Maladie et accident

Article 21-Bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

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

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

le personnel technicien ou agent de maîtrise bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales

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

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

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

b) Absences pour maladies

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 60e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121e au 240e jour d'arrêt.

Dispositions communes

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et les techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8, sont prolongées de 30 jours.

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

c) Absences pour accident du travail.

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

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 1 à 5, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 6 à 8, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 270e jour d'arrêt.

Dispositions communes

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

d) Périodes successives d'incapacité de travail

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

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

3. Calcul des indemnités

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

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque technicien ou agent de maîtrise intéressé.

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

L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.

Départ en retraite

Article 21-Ter

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 du 19-4-2004 BOCC 2004-19 étendu par arrêté du 29-7-2004 JORF 10 août 2004.

Tout technicien ou agent de maîtrise quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maternité

Article 22

En vigueur étendu

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

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

De plus, elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant, et sur leur demande, d'un congé exceptionnel supplémentaire

se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les techniciens et agents de maîtrise du sexe féminin ayant au moins 1 année de présence dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit, en principe, 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières.

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, qui prévoient que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Emploi d'engins motorisés à deux roues

Article 22-Bis

En vigueur étendu

Les techniciens et agents de maîtrise qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer, dans le délai de 1 année, toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront, en outre, s'efforcer de faciliter aux techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient le développement de leur formation professionnelle en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

Dénonciation, révision

Article 24

En vigueur étendu

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

S'il est procédé, dans les conditions fixées par l'article 20 (2e alinéa) de la convention collective nationale annexe n° II, à un nouvel examen des salaires de la catégorie « Employés », il est convenu que les parties signataires de la présente convention nationale annexe participeront à la discussion commune.

Date d'application

Article 25

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prendra effet à partir de la date de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables à compter du 1er février 1951.

Publicité

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 69 du 29-3-1994 art. 1 H, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III

Groupe 1

En vigueur étendu

1. Comptable 1er degré. - Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du chargement des camions et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et wagonniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé habituellement sous les ordres d'un « Chef de quai » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement dix ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. Litigeur denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du constat des litiges avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les remettre au service contentieux.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 31-3-1965.

1. Comptable 1er degré. - Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

1 bis. Interprète. - Agent capable de faire des traductions orales directes entre interlocuteurs ou au téléphone, des traductions au télécopieur, des traductions de lettres de langues étrangères en français, en d'autres langues étrangères, avec retraduction en langues étrangères du texte français de réponse au responsable français.

Si l'agent a une connaissance de plusieurs langues étrangères, il est classé comme suit :

- 2 langues : au groupe 2 (emploi n° 5 bis) ;

- 3 langues : au groupe 3 (emploi n° 14 bis).

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du chargement des camions et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et wagonniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé habituellement sous les ordres d'un « Chef de quai » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement 10 ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. Litigeur denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du constat des litiges avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les remettre au service contentieux.

4 bis. Agent déclarant en douane adjoint. - Agent ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière, pour permis de transit international, permis de transbordement, déclarations de mise à la consommation des marchandises dont la tarification n'exige pas de connaissances techniques approfondies. Est susceptible de seconder efficacement l'agent déclarant en douane. Surveille l'exécution des opérations. Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 200 pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualité et capacité professionnelles exceptionnelles.

Groupe 2

En vigueur étendu

5. Secrétaire de direction. - Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

5 bis. Interprète 2 langues. - A une connaissance de 2 langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

6. Chef de bureau. - Agent de maîtrise qualifié chargé de coordonner et de surveiller suivant les instructions d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certains cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;
- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

7. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé d'assurer, suivant des directives, la surveillance du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison des bagages et messageries ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel roulant autobus et circuits de messageries ; assure également certains travaux administratifs et commerciaux ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

7 bis. Régulateur dispatcheur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, suivant les directives d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux coursiers le traitement des commandes des clients en optimisant les moyens à sa disposition, dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel roulant ;
- assure également certains travaux annexes administratifs et commerciaux ;
- peut avoir jusqu'à 15 coursiers dans son équipe.

8. Chef de quai de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assurant le service courant du trafic voyageurs, bagages et messageries d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données ; a autorité sur les surveillants de gare routière et sur le personnel roulant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

9. Chef d'équipe bagages et messageries. - Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de messageries par autocars ; surveille les chargements et déchargements et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de fournir des statistiques de bagages et de messageries ; règle les petits litiges

avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des bagagistes est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

10. Chef contrôleur de trafic (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations commerciales et techniques s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

11. Agent de service commercial 1er degré (trafic intérieur). - Agent chargé de la visite de la clientèle ayant qualité pour lui soumettre des propositions de tarifs et recevoir des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour suivre l'exécution des ordres qui lui sont remis.

12. Chef d'équipe d'atelier 1er degré. - Agent de maîtrise professionnel travaillant normalement à l'entretien, la réparation et au dépannage des véhicules pouvant justifier des connaissances professionnelles suffisantes pour assurer la direction et le rendement du travail du personnel placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 ouvriers ou apprentis au maximum, manœuvres non compris).

Groupe 3

En vigueur étendu

13. Chef de bureau. - Ayant de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

13 bis. Moniteur perforateur vérificateur. - Agent chargé de répartir le travail et de diriger la section perforation ; assure la mise au courant des débutants perforateurs ou vérifie dans la limite du temps disponible.

14. Comptable 2e degré. - Comptable faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; dresse les bilans éventuellement avec les directives d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

14 bis. Interprète 3 langues. - A une connaissance de trois langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

15. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules dans son secteur (voir emploi n° 7).

16. Chef d'équipe bagages et messageries. - Ayant une équipe de plus de 10 bagagistes (voir emploi n° 9). - Appelé parfois chef de service bagages et messageries.

17. Chef de garage (voyageurs). - Agent de maîtrise assurant la surveillance d'un garage ; organise suivant les directives qui lui sont données le mouvement des véhicules, veille à leur entretien courant, contrôle les carburants, pneumatiques et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le personnel administratif et roulant.

Si le nombre de véhicules est supérieur à 30, est classé comme suit :

- de 31 à 50 véhicules, au groupe 4 (emploi n° 25) ;

- de 51 à 70 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 41) ;

- de 71 à 100 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 53).

18. Chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et mise en livraison des colis, de la liaison avec les bureaux de chemin de fer (bureaux de gare, bureaux de ville), de la sortie des lettres de voiture ; a sous ses ordres des manutentionnaires et des livreurs, éventuellement un ou plusieurs sous-chefs de quai ; donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées. Appelé aussi chef de centre.

18 bis. Régulateur dispatcheur :

- même définition que groupe 2, emploi 7 bis ;

- ayant une équipe de plus de 15 coursiers.

19. Chefs d'arrivages (denrées périssables). - Agent de maîtrise chargé de la réception de toutes denrées périssables arrivant soit en wagons complets, soit en détail à quai ; retire les titres de transport, est responsable de toutes réserves pour avaries à prendre auprès des services litiges de la Société nationale des chemins de fer français ou de tout autre transporteur ; distribue le travail aux chefs de wagons, commande les chauffeurs.

Si la moyenne journalière des wagons reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé comme suit :

- jusqu'à 18 wagons, au groupe 4 (emploi n° 32) ;

- au-delà de 18 wagons, au groupe 5 (emploi n° 47).

20. Chef d'agence 1er degré. - Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'une agence conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional ou du siège social de l'entreprise. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

21. Commis de débarquement. - Agent de maîtrise chargé de faire effectuer le déchargement des wagons ou des bateaux dans les gares et les ports fluviaux ; organise et surveille son chantier selon les ordres reçus du chef de service transport de débarquement pour la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les grutiers et dockers de son chantier.

22. Chef de bureau (services internationaux). - Agent de maîtrise ayant toutes les connaissances d'un employé qualifié, ayant des notions sur le tarif des douanes françaises, les règlements douaniers, les formalités à accomplir à l'importation ou à l'exportation ; communique des prix à la clientèle et peut les discuter ; a la responsabilité d'un bureau de 5 employés au maximum.

23. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Même définition que le chef d'équipe d'atelier 1er degré (emploi n° 12) ; effectue en outre un minimum de travail d'administration ; a au moins 4 ouvriers ou apprentis sous ses ordres, manœuvres non compris.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 10, cet emploi est classé dans le groupe 3 (emploi n° 37).

Groupe 4

En vigueur étendu

24. Chef de bureau. - Ayant plus de 10 employés (voir emploi n° 6).

25. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 31 à 50 véhicules (voir emploi n° 17).

26. Chef de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise ayant seul la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation du trafic d'une gare routière jusqu'à 100 départs par jour.

27. Chef de secteur trafic et entretien (voyageurs). - Même définition que pour le chef de secteur mouvement (emploi n° 7) ; est en outre responsable de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé au groupe 5 (emploi n° 42).

28. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.

Si le nombre de véhicules en lignes est supérieur à 25, est classé comme suit :

- de 25 à 39 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 54) ;

- de 40 à 59 véhicules, au groupe 7 (emploi n° 61 bis) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 8 (emploi n° 65 bis).

29. Chef de camionnage auto (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; a autorité sur le personnel roulant et le personnel de manutention.

Est généralement appelé piqueur ; appelé aussi chef de quai principal.

29 bis. Superviseur régulateur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé de diriger et de coordonner le travail des coursiers dans le respect des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2 et 3 ;

- est également appelé : responsable trafic ou coordinateur de la régulation.

30. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction entière d'un garage,

chargé de l'entretien général et du mouvement du matériel roulant ; peut être chargé de l'embauche.

Si le nombre des véhicules est supérieur à cinq, est classé comme suit :

- de 6 à 15 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 44) ;

- de 16 à 25 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 55).

31. Chef de garage mouvement (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction d'un garage, chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparations ; procède à l'examen des demandes d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, pneumatiques et kilomètres ; a au moins 20 véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 40, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

32. Chef d'arrivages denrées périssables. - Recevant en moyenne plus de 10 wagons par jour et au plus 18 (voir emploi n° 19).

33. Chef d'agence 2e degré. - Agent de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et disposant d'une large autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche de la clientèle et l'exécution du service.

34. Agent de service commercial 2e degré. Agent chargé de la recherche et de la visite de la clientèle, fait des offres de service : habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes indications utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

35. Chef de groupe de transit. - Agent de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et/ou d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dicte le courrier ordinaire de son groupe.

36. Chef de groupe magasin. - Agent de maîtrise chargé de la direction des magasins, d'un magasin important ou de plusieurs magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises sortant du magasin, les rapports avec les services de régie, la facturation ; traite les litiges ; dicte son courrier.

37. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Ayant une équipe de plus de dix ouvriers (voir emplois n° 23).

38. Contremaître d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel exclusivement sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis inférieur ou égal à 10.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;

- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

39. Chef magasinier d'atelier. - Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des approvisionnements de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances approfondies de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aide-magasiniers d'atelier.

Groupe 5

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-1-1998 BOCC 98-10 en vigueur le 1-3-1998 étendu par arrêté du 22-6-1998 JORF 27-6-1998.

40. Comptable principal. - Technicien appelé communément chef comptable dans les moyennes entreprises ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement du

bilan.

40 bis. Technicien sur matériel classique. - Agent titulaire du brevet de technicien de la marque de spécialisation ; possède des connaissances très approfondies du matériel qu'il conduit et utilise tous les tableaux de connexion servant à la marche des travaux à partir de données du chef opérateur ou du chef de service ; met au point les tableaux de connexion. En cas de panne de machine, il peut y remédier par des modifications éventuelles de connexion.

40 ter. Programmeur sur matériel électronique. - Agent titulaire du diplôme de technicien et ayant des connaissances équivalentes ; capable de programmer sur matériel électronique les problèmes posés par son chef direct.

41. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 51 à 70 véhicules (voir emploi n° 17).

42. Chef de secteur (trafic et entretien) (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules (voir emploi n° 27).

43. Piqueur chevaux. - Agent de maîtrise chargé, dans une entreprise de transports hippomobiles comprenant jusqu'à 30 chevaux, de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; est capable d'assurer la surveillance sanitaire de ses bêtes et de leur donner les premiers soins ; est responsable du matériel hippomobile et des accessoires ; a autorité sur les palefreniers, les camionneurs et le personnel de manutention.

44. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Ayant de 6 à 15 véhicules (voir emploi n° 30).

45. Chef de garage mouvement (marchandises). - Ayant de 41 à 60 véhicules (voir n° 31).

46. Chef d'agence 3e degré. - Même définition que le chef d'agence (2e degré) (emploi n° 33) dans une agence principale ou très importante.

47. Chef d'arrivages denrées périssables. - Recevant en moyenne plus de 18 wagons par jour (voir emploi n° 19).

48. (abrogé)

49. Tarifeur 3e degré. (Avenant n° 25 du 30 juin 1971.) Mêmes fonctions que le tarifeur, 2e degré (emploi n° 62 bis) (C.C.N.A. 2), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère.

50. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de 11 à 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

Haute maîtrise : Groupe 6

HAUTE MAITRISE : Groupe 6.

En vigueur étendu

50 bis. Superviseur régulateur :

- agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;

- il prend toute initiative en vue d'optimiser le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration ;

- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2,3 et 4.

51. Chef de bureau principal. - Agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes initiatives en vue d'assurer le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration.

51 bis. Chef opérateur. - Agent titulaire du brevet de technicien de la marque de spécialisation ; remplit toutes les conditions relatives à l'emploi de technicien ; assure, en outre, la conduite des opérateurs, les dirige, établit le planning des charges de l'atelier et en assure le respect ; exerce des fonctions de commandement sur l'ensemble des personnels de l'atelier.

52. Chef de bureau de comptabilité. - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques approfondies en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le travail d'un bureau de comptabilité comprenant de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de toutes les opérations comptables de son bureau, l'établissement des bilans définitifs devant toutefois être soumis au contrôle d'un expert-comptable ou d'un chef de service de comptabilité.

Si le bureau comprend plus de 10 personnes, est classé au groupe 7 (emploi n° 61).

53. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 71 à 100 véhicules (voir emploi n° 17).

54. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant de 25 à 39 véhicules en lignes (voir emploi n° 28). Appelé aussi chef d'exploitation d'un réseau.

55. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Ayant de 16 à 25 véhicules (voir emploi n° 30).

56. Chef de garage mouvement (marchandises). - Ayant de 61 à 90 véhicules (voir emploi n° 31).

57. Sous-chef de service transit. - Agent de maîtrise chargé sous les directives du chef de service de coordonner et de diriger l'activité du personnel intérieur et extérieur qu'il a sous ses ordres ; dicte le courrier ordinaire ; traite les litiges courants, reçoit et discute avec la clientèle ; peut avoir la procuration commerciale.

58. Agent déclarant en douane. - Agent ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; ayant ou non des employés sous ses ordres.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 400, pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualités et capacités professionnelles exceptionnelles.

59. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de plus de 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

60. Chef d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 40, est classé au groupe 7 (emploi n° 64).

Haute maîtrise : Groupe 7

HAUTE MAITRISE : Groupe 7.

En vigueur étendu

61. Chef de bureau de comptabilité. - Ayant plus de 10 personnes dans son bureau (voir emploi n° 52).

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef d'exploitation ; dirige effectivement les services administratifs et les livraisons ; chargé de la correspondance avec la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité commerciale du service ; a sous ses ordres des chefs de quai ; peut remplacer éventuellement le chef d'exploitation.

63. Chef de service (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avenant n° 8 du 21 octobre 1959). Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail du service « expéditions » ou du service « arrivages » ; connaît à fond le tarif des chemins de fer français (litiges, expertises), entretient des rapports avec la clientèle et peut la visiter ; assure le courrier du service ; surveille la bonne exécution du travail réparti aux employés, techniciens et agents de maîtrise sous ses ordres ; assure la discipline du personnel qu'il surveille.

64. Chef d'atelier. - Ayant plus de 40 personnes sous ses ordres (voir emploi n° 60).

HAUTE MAITRISE : Groupe 7.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 31-3-1965.

61. Chef de bureau de comptabilité. - Ayant plus de 10 personnes dans son bureau (voir emploi n° 52).

61 bis. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant de 40 à 59 véhicules en lignes (voir emploi n° 28), appelé aussi ' chef d'exploitation d'un réseau '.

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef d'exploitation ; dirige effectivement les services administratifs et les livraisons ; chargé de la correspondance avec la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité commerciale du service ; a sous ses ordres des chefs de quai ; peut remplacer éventuellement le chef d'exploitation.

63. Chef de service (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avenant n° 8 du 21 octobre 1959). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail du service ' expéditions ' ou du service ' arrivages ' ; connaît à fond le tarif des chemins de fer français (litiges, expertises), entretient des rapports avec la clientèle et peut la visiter ; assure le courrier du service ; surveille la bonne exécution du travail réparti aux employés, techniciens et agents de maîtrise sous ses ordres ; assure la discipline du personnel qu'il surveille.

64. Chef d'atelier. - Ayant plus de 40 personnes sous ses ordres (voir emploi n° 60).

Haute maîtrise : Groupe 8.

HAUTE MAITRISE : Groupe 8.

En vigueur étendu

65. Chef de service trafic intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dirige et coordonne simultanément les services ' expéditions ' et ' arrivages '.

66. Chef de service de transport de débarquement. - Agent de maîtrise en rapport avec la clientèle, chargé d'organiser tous les débarquements en gare et dans les ports fluviaux ; a sous ses ordres les commis de débarquement, chauffeurs, grutiers et dockers ; est sous les ordres directs du patron ou du chef d'entreprise.

67. Agent de service commercial 3e degré (avenant n° 25 du 30 juin 1971.) ' Mêmes fonctions que l'agent de service commercial, 2e degré (emploi n° 34), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. Etablit des prix, des forfaits de transports selon les directives qu'il reçoit. '

HAUTE MAITRISE : Groupe 8.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 31-3-1965.

65. Chef de service trafic intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dirige et coordonne simultanément les services « expéditions » et « arrivages ».

65 bis. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant plus de 60 véhicules en lignes (voir emploi n° 28), appelé aussi « chef d'exploitation d'un réseau ».

66. Chef de service de transport de débarquement. - Agent de maîtrise en rapport avec la clientèle, chargé d'organiser tous les débarquements en gare et dans les ports fluviaux ; a sous ses ordres les commis de débarquement, chauffeurs, grutiers et dockers ; est sous les ordres directs du patron ou du chef d'entreprise.

67. Agent de service commercial 3e degré (avenant n° 25 du 30 juin 1971.) « Mêmes fonctions que l'agent de service commercial, 2e degré (emploi n° 34), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. Établit des prix, des forfaits de transports selon les directives qu'il reçoit. »

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après : La fédération nationale des transports routiers ; La fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; La fédération nationale des correspondants de chemin de fer ; La chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ; La chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ; La fédération des commissionnaires et auxiliaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France et de l'Union française ; La fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ; L'association professionnelle des affréteurs routiers ; Le syndicat national des transports mixtes rail-route.

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale Force ouvrière des transports CGT - FO ; La fédération des employés et cadres CGT - FO ; La fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ; Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés UICR, le 5 novembre 1953 ; Fédération nationale des moyens de transports CGT - FSM, le 16 février 1958 ; Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT - FSM, le 12 mars 1959 ; Fédération des transports Force ouvrière, le 19 mars 1968 ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés des transports publics (syndicat national des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres du transport), le 30 juin 1970.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition générale des ingénieurs et cadres

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 29-3-1994 art. 1 A, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres pour l'application de la présente convention nationale annexe les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise, à l'exclusion des emplois définis dans les conventions annexes n°s 1, 2 et 3, un des emplois définis dans la nomenclature visée à l'article 3 ci-dessous ou pouvant leur être assimilés. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Les directeurs généraux et les directeurs d'entreprise ne sont pas visés par la présente convention.

(1) Les diplômes ou écoles visés sont notamment :
Les diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi ;
Les maîtrises universitaires délivrées par les facultés françaises ;
L'École des hautes études commerciales ;
L'École libre des sciences politiques ;
Les instituts d'études politiques créés par l'ordonnance du 9 octobre 1945 ;
L'École supérieure des sciences économiques et commerciales ;
L'École supérieure de commerce de Paris ;
Les écoles supérieures de commerce régionales ;
L'École supérieure des transports.

Nomenclature et définition des emplois

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 30-6-1962 étendu par arrêté du 22-7-1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre.

Les différents emplois qui peuvent être occupés par des ingénieurs et cadres sont répartis en sept groupes conformément à la nomenclature des groupes jointe à la présente convention nationale annexe. Chaque groupe comporte soit la définition d'un certain nombre d'emplois types, soit une définition générale. Les agents du groupe 7 sont dits « Cadres supérieurs ».

Classement des ingénieurs et cadres

Article 4

En vigueur étendu

1° Dans un délai maximum de 2 mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les ingénieurs et cadres actuellement en fonctions devront avoir été informés du groupe dans lequel ils auront été classés par une lettre ou autre document dûment signé comportant les mêmes indications que celles prévues dans la lettre d'embauche visée à l'article 9 ci-après.

Le classement entre les différents groupes doit être effectué par l'employeur en comparant les fonctions réellement exercées soit avec les définitions des emplois, soit avec les définitions générales figurant dans la nomenclature.

À défaut d'un emploi de la nomenclature correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un ingénieur ou cadre, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini. Si une telle assimilation n'est pas possible, il doit être classé dans le groupe qui correspond le mieux à la nature de ses fonctions et à l'importance des responsabilités qui lui sont confiées.

Le nouveau classement à établir ne doit pas avoir pour effet de modifier la hiérarchie des emplois existant dans les entreprises, sauf pour tenir compte des modifications apportées aux définitions des emplois ou pour corriger le cas échéant des erreurs de classement manifestes.

2° Si un ingénieur ou cadre conteste le classement fait par son employeur et si cette contestation ne peut être réglée amiablement elle peut être soumise à une commission nationale de classement présidée par un fonctionnaire du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme.

Cette commission comprend 6 membres titulaires, à savoir :

- 3 chefs ou directeurs d'entreprises désignés par l'union des fédérations de transport ;
- 3 ingénieurs ou cadres désignés par les organisations représentatives des ingénieurs et cadres signataires de la présente convention à raison d'un ingénieur ou cadre par confédération intéressée.

La commission nationale de classement a qualité pour recommander aux intéressés le classement qui lui paraît justifié par les fonctions réelles de l'ingénieur ou cadre, les organisations signataires s'engagent à faire tous leurs efforts pour faire respecter par leurs adhérents les recommandations de la commission.

La commission peut en outre proposer aux parties, qui sont libres de l'accepter ou de le refuser, son arbitrage ou l'arbitrage d'un tiers nommément désigné.

La commission, composée comme il est dit au 2e alinéa du présent paragraphe, établit son règlement intérieur qu'elle a seule qualité pour modifier ; ce règlement fixe les règles de fonctionnement de la commission, il peut prévoir notamment la désignation des membres suppléants et fixer librement les conditions de cette désignation ; il peut également prévoir la possibilité pour la commission de déléguer, le cas échéant, sa mission à des commissions régionales composées à son image et soumises aux mêmes règles de fonctionnement.

Rémunérations minimales professionnelles garanties

Article 5

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, la rémunération d'un ingénieur ou cadre des deux sexes ayant une aptitude et une activité normale ne peut être inférieure à la rémunération minimale professionnelle garantie correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe, pour chacun des coefficients hiérarchiques afférents à la nomenclature des groupes (sauf le groupe 7) et pour chaque tranche d'ancienneté, la rémunération minimale professionnelle garantie pour une durée de travail de 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. Cette rémunération minimale professionnelle garantie est majorée de 10 % dans la région parisienne.

La rémunération minimale professionnelle garantie des titulaires des diplômes définis à l'article 2 de la présente convention collective annexe et qui débutent comme ingénieurs ou cadres peut être minorée de 10 % au plus pendant une période n'excédant pas 6 mois.

L'ancienneté dans un emploi de la catégorie ingénieur ou cadre donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale professionnelle garantie :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Pour les techniciens ou agents de maîtrise promus ingénieurs ou cadres, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise » pour la moitié de sa durée, sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.

Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe sont valables dans un établissement ou une partie d'établissement dont l'horaire de travail comporte 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. Elles varient conformément aux dispositions légales en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ou de la partie d'établissement auquel les ingénieurs ou cadres sont rattachés et qui leur est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaires nécessités par les fonctions de l'intéressé, ces dépassements étant compris forfaitairement dans les rémunérations minimales professionnelles garanties.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 5 années dans la catégorie ;
- 10 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 10 années dans la catégorie ;
- 15 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 15 années dans la catégorie ;
- 17 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 20 années dans la catégorie ;
- 18,5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 25 années dans la catégorie ;
- 20 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 30 années et dans la catégorie.

Rémunérations effectives

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 30-6-1962 étendu par arrêté du 22-7-1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1-9-1963.

1° Modalités de rémunération. - Les entreprises sont libres de conserver ou d'adopter toutes les formes de rémunération : salaire mensuel, primes de fin d'année, primes au rendement ou à la production, pourcentages sur le chiffre d'affaires, commissions, avantages en nature, etc.

Les dispositions spéciales des contrats particuliers, notamment dans le cas de rémunérations à la commission ou au pourcentage, demeurent valables sous la seule réserve que les dispositions prévues au paragraphe 2° ci-dessous soient observées.

2° Rémunérations annuelles garanties. - Tout agent de la catégorie « Ingénieurs et cadres » doit obligatoirement recevoir une rémunération globale annuelle au moins égale à la rémunération annuelle garantie correspondant au groupe de la nomenclature dans lequel il a été classé, à son ancienneté dans le groupe et à son lieu de travail (tableau joint à la présente convention collective nationale annexe).

Pour l'application de cette disposition, la rémunération globale annuelle à prendre en considération comprend tous les éléments de la rémunération, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole exceptionnel.

Il est précisé en outre que, dans le cas particulier où certains agents sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, l'avantage en nature lié au contrat de travail que constitue le logement ne doit pas être compris dans la rémunération globale annuelle à prendre en considération.

La rémunération totale annuelle d'un ingénieur ou cadre peut dépasser la rémunération annuelle garantie correspondant à son groupe et à son ancienneté, qui constitue un minimum. Ce dépassement est obligatoire lorsqu'il y a lieu de rémunérer un surcroît de valeur professionnelle ou de tenir compte d'un surcroît de responsabilité par rapport aux emplois types du même groupe.

Le dépassement peut résulter de la fixation d'une rémunération effective totale supérieure à la rémunération annuelle garantie ou du jeu normal de clauses prévoyant une rémunération variable (commissions, pourcentages, etc.).

3° Cadres supérieurs. - Le groupe des cadres supérieurs comprenant des emplois hiérarchiquement très différents, les tableaux A et B ne comportent pour ce groupe ni coefficient hiérarchique, ni rémunération annuelle garantie.

Des accords individuels assurent à chacun des agents intéressés des rémunérations en rapport avec les fonctions qu'ils exercent, ces rémunérations devant toutefois être supérieures d'au moins 10 % à la rémunération annuelle garantie à l'agent du groupe le plus élevé placé sous leurs ordres. En aucun cas, ces rémunérations ne peuvent être inférieures à la rémunération annuelle garantie aux agents du groupe 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

4° Paiement mensuel minimum. - La part de la rémunération totale annuelle qui doit être versée chaque mois aux ingénieurs et cadres est déterminée par les usages de l'entreprise ou par les contrats individuels.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent exclusivement une rémunération fixe versée mensuellement sans addition de prime de fin d'année ou d'exercice, les gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel n'étant pas prises en considération, le taux des paiements mensuels doit être au moins égal au 12e de la rémunération totale annuelle garantie.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent des paiements mensuels auxquels s'ajoute une prime de fin d'année ou d'exercice n'ayant pas le caractère d'une gratification bénévole et exceptionnelle, le taux des paiements mensuels est calculé en tenant compte de cette prime, sans que le pourcentage de la rémunération annuelle payé en fin d'année puisse être augmenté à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Enfin, lorsque la rémunération des ingénieurs et cadres comprend une partie variable, les primes ou commissions correspondantes sont liquidées et payées mensuellement, trimestriellement ou annuellement, selon les usages de l'entreprise ou les dispositions particulières des contrats individuels, sans que la périodicité de ces paiements puisse être modifiée à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En aucun cas, quels que soient les modalités de la rémunération et l'échelonnement des paiements au cours de l'année, le paiement mensuel ne peut être inférieur à 7,5 % de la rémunération totale annuelle garantie, somme mentionnée dans la dernière colonne des tableaux A et B. Cette obligation peut rendre nécessaire le versement d'acomptes provisionnels.

Dispositions antérieures

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 2 à 6 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires et des conventions antérieures. Toutefois, les rémunérations effectives en vigueur à la date d'application de la présente convention nationale annexe ne pourront être réduites.

Durée du travail

Article 7-Bis

En vigueur étendu

1. La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

2. Dans les entreprises ou établissements, des modalités particulières d'application qui pourraient s'avérer nécessaires pour prendre en compte notamment les déplacements habituels des horaires collectifs de l'entreprise par le personnel d'encadrement, devront faire l'objet d'un accord avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les intéressés eux-mêmes.

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 29-3-1994 art. 1 B, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.

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

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé. Pendant les 2 mois suivants, un délai-

congé réciproque de 1 semaine doit être observé.

La période d'essai peut être abrégée par accord entre les parties ; elle peut aussi être prolongée dans les mêmes conditions, sans que la durée de la prolongation puisse dépasser 3 mois.

L'ingénieur ou cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, du coefficient hiérarchique de ce groupe et de la rémunération garantie correspondante.

Embauchage définitif

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 29-3-1994 art. 1 C, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.

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

La lettre d'embauchage doit préciser :

- l'emploi de l'intéressé et son lieu de travail ;
- le groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, le coefficient hiérarchique de ce groupe et la rémunération annuelle garantie correspondante, compte tenu de l'abattement de zone applicable ;
- la rémunération effective et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe doit être remis à l'intéressé.

Remplacement temporaire

Article 10

En vigueur étendu

Tout ingénieur ou cadre peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un autre ingénieur ou cadre absent.

La durée du remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, ce changement devant alors faire l'objet d'une notification écrite.

Lorsque la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération garantie correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé conserve sa rémunération effective pendant toute la durée du remplacement. Dans le cas contraire et lorsque la durée du remplacement est supérieure à trois mois, le remplaçant temporaire bénéficie, depuis le début du remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

- si, sans remplir effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il doit néanmoins, du fait de ce remplacement, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, il lui est alloué une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ;
- s'il remplit effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il lui est alloué une indemnité différentielle lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire.

Promotion

Article 11

En vigueur étendu

La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonctions dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou un autre document dûment signé précisant les modifications apportées aux

clauses de la lettre d'embauchage. Il en est de même lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est appelé à occuper un emploi de cadre.

La notification n'intervient que lorsque ce changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 10 ci-dessus.

Déclassement

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 23-12-1957 étendu par arrêté du 1-9-1959 JONC 13-9-1959.

Lorsqu'un employeur demande à un ingénieur ou cadre d'accepter définitivement un emploi classé dans un groupe inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un emploi de technicien ou d'agent de maîtrise, cet ingénieur ou cadre a le droit de ne pas accepter le déclassement. Avant de faire connaître son acceptation ou son refus, il peut disposer sur sa demande d'un délai de réflexion de 1 mois.

Si l'ingénieur ou cadre refuse et si le contrat de travail est alors résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur. Si l'ingénieur ou cadre accepte, le contrat se poursuit aux conditions correspondant à son nouvel emploi, étant entendu qu'il bénéficiera dans le nouveau groupe de l'ancienneté acquise dans le groupe précédent.

Changement d'établissement

Article 13

En vigueur étendu

Sauf spécification expresse dans la lettre ou le contrat d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour le lieu de travail prévu par cette lettre ou ce contrat. Si l'employeur demande à un ingénieur ou cadre de changer de lieu de travail, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un ingénieur ou cadre doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il conserve dans le nouvel établissement les avantages afférents à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise.

Frais de déplacement

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 24-12-1971 étendu par arrêté du 7-4-1972 JONC 21-5-1972.

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transport, des frais de séjour et des frais de représentation sont à la charge de l'entreprise. Ces différents frais sont remboursés au retour de l'intéressé qui doit pouvoir justifier des dépenses effectuées ; toutefois, des avances lui seront accordées sur sa demande.

1° Frais de transport. - Les frais de transport sont décomptés départ du lieu de travail habituel de l'intéressé et retour au même lieu. Ils sont remboursés comme suit :

a) Utilisation d'un moyen de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par l'ingénieur ou cadre.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en première classe et lorsque les nécessités du service le justifient en wagon-lit catégorie « spécial » ou à défaut dans la catégorie immédiatement inférieure ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, l'ingénieur ou cadre utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des frais de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

2° Frais de séjour. - Les frais de séjour doivent assurer à l'ingénieur ou cadre des repas et un logement en rapport avec ses

fonctions et les missions qu'il a à accomplir.

3° Frais de représentation. - Les frais particuliers engagés dans l'intérêt de l'entreprise et en accord avec l'employeur pour maintenir les contacts et les bonnes relations avec des personnes extérieures à l'entreprise sont à la charge de l'employeur et réglés intégralement sur notes de frais.

Résiliation du contrat de travail

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 18-12-1967 étendu par arrêté du 7-4-1972 JONC 21-5-1972.

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception. La date de remise du pli recommandé au destinataire est considérée comme date de notification.

Avant tout licenciement, les ingénieurs ou cadres intéressés doivent pouvoir être entendus, sur leur demande, par l'employeur ou son représentant.

Sous réserve des dispositions du contrat particulier prévoyant une durée plus longue, la durée du délai-congé réciproque visé à l'article 23 du livre Ier du code du travail est fixée à 3 mois.

Cependant, les ingénieurs ou cadres licenciés pourront quitter leur emploi après exécution d'au moins 2 mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, les ingénieurs ou cadres sont autorisés à s'absenter chaque jour, dans la limite de 2 mois au maximum, pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. La rémunération de l'ingénieur ou cadre pendant ce délai-congé ne peut être réduite du fait de ces absences.

Licenciement collectif

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 26-3-1979 étendu par arrêté du 26-9-1979 JONC 7-11-1979.

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

Les ingénieurs ou cadres ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 17 ci-dessous.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

L'ingénieur ou le cadre licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 15 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Indemnité de congédiement

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 20-12-1965 étendu par arrêté du 7-4-1972 JONC 21-5-1972.

1° Cas général

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'ingénieur ou cadre congédié, si celui-ci compte au moins 3 années de présence dans l'entreprise, une indemnité de congédiement calculée en fonction de son ancienneté sur la base de son salaire effectif au moment où il cesse ses fonctions.

Le taux de cette indemnité est fixé comme suit :

- 4/10 de mois par année de présence dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » ;
- le cas échéant, 3/10 de mois par année de présence dans les catégories « Techniciens et agents de maîtrise » et « Employés ».

Lorsque la rémunération effective de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération est la valeur moyenne de cette partie variable au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement est normalement payable à la cessation de fonctions. Toutefois, lorsque le montant de cette indemnité excède 3 mois de rémunération totale, le paiement de l'excédent peut être échelonné, en accord avec l'intéressé, sur une durée maximum de 6 mois.

2° Cas des ingénieurs ou cadres âgés d'au moins 61 ans

Lorsque l'ingénieur ou cadre congédié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus peut être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans jusqu'à suppression complète à partir de 65 ans.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou cadre âgé de moins de 65 ans a droit, outre l'indemnité de congédiement minorée, à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité, calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de congédiement, est égale à :

- 2 mois après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le cumul de l'indemnité de congédiement minorée et de l'indemnité complémentaire est limité, dans tous les cas, au montant de l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions du paragraphe I du présent article.

Départ en retraite

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 70 du 19-4-2004 BOCC 2004-19 étendu par arrêté du 29-7-2004 JORF 10 août 2004.

I. - La mise à la retraite à l'âge normal, ou après l'âge normal prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, n'est pas considérée comme un congédiement.

6 mois avant qu'un ingénieur ou un cadre atteigne l'âge normal de la mise à la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou au contraire de prolonger ce contrat. Lorsqu'il entend ultérieurement y mettre fin, il doit également l'en avertir 6 mois à l'avance.

Réciproquement, l'ingénieur ou le cadre désireux de prendre sa retraite doit en aviser son employeur 6 mois à l'avance.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou le cadre qui, à l'âge normal ou après l'âge normal, est mis à la retraite ou prend sa retraite a droit à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 4,5 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 10 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 100 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 10 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 17 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 130 % de la rémunération annuelle garantie au groupe 1 sans ancienneté ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres », 17 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 25 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 160 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 21 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 29 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 165 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 25 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être ni inférieur à 33 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 170 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté.

Est considérée comme départ en retraite la liquidation anticipée de la retraite des cadres en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale.

II. - L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres qui partiront en retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans :

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

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

III. - Les employeurs qui, en dehors du régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, accordent déjà certains avantages aux ingénieurs et cadres à l'occasion de leur départ à la retraite ne sont pas tenus au versement de la prime définie ci-dessus dans la mesure où ces avantages sont plus favorables aux intéressés.

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

Retraite et prévoyance

Article 19

En vigueur étendu

Les ingénieurs et cadres visés par la présente convention nationale annexe bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'âge normal de départ en retraite actuellement prévu par cette convention est de 65 ans.

Congés annuels payés

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 29-3-1994 art. 1 E, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Conformément à la législation en vigueur, les ingénieurs et cadres 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.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1er juin au 31 octobre, autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille :

-soit en continu ;

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

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

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

-2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

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

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

Congés exceptionnels payés

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 58 du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JONC 1-12-1992

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés sont accordés aux ingénieurs et cadres, dans la limite de la perte du salaire effectif, dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

Maladie et accident

Article 21-Bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

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

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

le personnel ingénieur ou cadre bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales

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

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

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par

l'absence du salarié).

b) Absences pour maladies

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

-75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

-75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

-100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

-75 % de la rémunération du 121e au 240e jour d'arrêt.

c) Absences pour accident du travail.

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

Après 1 an d'ancienneté :

-l'ingénieur ou le cadre victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

-soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;

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

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

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

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

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

Après 10 ans d'ancienneté :

-100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

-75 % de la rémunération du 121e au 270e jour d'arrêt.

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

d) Périodes successives d'incapacité de travail.

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

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

3. Calcul des indemnités

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

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque ingénieur ou cadre intéressé.

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

Maternité

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

Pendant ces différents congés, les cadres du sexe féminin ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement, bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe dix-huit jours avant et 18 jours après l'accouchement.

La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières.

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

Pour les cadres du sexe féminin âgés de moins de 25 ans à la date de l'accouchement, la période de 36 jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge, pour l'application du présent alinéa, tout enfant à la charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, qui prévoient que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des ingénieurs et cadres visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes les mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les ingénieurs et cadres ont le devoir d'augmenter sans cesse leur culture générale et leurs connaissances techniques. Les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités du service, de leur accorder des facilités à cet effet et de donner en outre aux jeunes ingénieurs et cadres la possibilité de développer leur aptitude au commandement, en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

Dénonciation - Révision

Article 24

En vigueur étendu

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

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux rémunérations en cas de variation notable des circonstances économiques, et notamment du coût de la vie, enregistrée par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Date d'application

Article 25

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prend effet à partir de la date de sa signature.

Toutefois, les dispositions relatives aux salaires sont applicables à partir du 1er octobre 1951.

Publicité

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 29-3-1994 art. 1 F, BOCC 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

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

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV

Groupe 1 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-1-1998 BOCC 98-10 en vigueur le 1-3-1998 étendu par arrêté du 22-6-1998 JORF 27-6-1998.

1. Sous-directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Agent chargé de seconder le chef d'entreprise de transports de voyageurs ou le directeur du réseau (voir emploi n° 6).

Appelé aussi « Sous-chef de réseau » ou « Chef adjoint de l'exploitation ».

2. Chef de service commercial des transports publics routiers (marchandises). - Agent assurant les relations permanentes avec la clientèle ; établit les prix de revient et les prix de vente ; règle les litiges et poursuit en accord avec le service de comptabilité le règlement des factures « Clients » ; a sous ses ordres des démarcheurs ou des agents commerciaux, dont

le nombre ne peut être inférieur à 3.

3. Chef de service commercial, trafic intérieur (entreprises de déménagement). (Abrogé par avenant n° 1 du 29 janvier 1998, étendu par arrêté du 22 juin 1998).

4. Chef de services de gare « Denrées périssables ». - Agent ayant la responsabilité complète de tous les services en gare ; évalue le montant des réserves à prendre auprès de la SNCF ; a sous ses ordres au moins 10 employés de jour et de nuit ; donne des instructions concernant notamment les litiges aux chefs d'arrivages, contrôle leur activité.

Groupe 2 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

5. Chef de service de comptabilité 1er degré. - Agent chargé de l'établissement des bilans et des comptes de résultats, sans le contrôle d'un expert comptable ; centralise et contrôle les écritures tenues sous son autorité directe et dans les bureaux de comptabilité ; veille à la rentrée des fonds, traite des litiges intéressant son service ; peut avoir la procuration en banque ou la procuration commerciale ; a dans son service jusqu'à 10 agents ; chefs de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

6. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Agent chargé d'assurer, au point de vue technique, administratif et commercial, la direction des divers services d'un réseau dans le cadre des directives qui lui sont données par l'employeur lui-même ou par l'administration centrale ; est chargé dans les mêmes conditions des relations extérieures : a autorité sur l'ensemble du personnel du réseau, reçoit les délégués du personnel, peut assumer par délégation de l'employeur la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement.

Si le nombre des véhicules en service normal est supérieur à 15, cet emploi est classé comme suit :

- jusqu'à 20 véhicules, groupe 4 (emploi n° 15) ;
- de 21 à 25 véhicules, groupe 5 (emploi n° 18) ;
- plus de 25 véhicules, groupe 6.

Est appelé aussi « Chef de réseau » ou « Chef de l'exploitation » : ne doit pas être confondu en ce cas avec le « Chef de trafic ou de mouvement » (voyageurs), emploi n° 54 de la haute maîtrise (voir convention collective nationale, annexe n° III, tableau A).

7. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant au moins 25 véhicules, agent qui participe à la direction de l'entreprise sous les ordres du directeur ou chef d'exploitation, qui peut être l'employeur lui-même.

S'il y a plus de 50 véhicules dans l'entreprise, cet emploi est classé comme suit :

- de 51 à 75 véhicules, groupe 4 (emploi n° 16) ;
- de 76 à 100 véhicules, groupe 5 (emploi n° 19) ;
- au-delà de 100 véhicules, groupe 6.

8. Chef d'un garage très important (marchandises). - Chef de garage ayant la direction d'un garage très important (plus de 100 véhicules) : est chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparation ; a le contrôle des carburants, des pneumatiques et des kilomètres parcourus ; est habituellement chargé de l'embauchage et du débauchage.

9. Directeur de succursale 1er degré. - Par succursale on entend un établissement jouissant d'une assez large autonomie.

Agent responsable de la direction d'une succursale : exploitation, relations extérieures, comptabilité, etc. ; a sous ses ordres tout le personnel de la succursale.

Cet emploi ne concerne pas les succursales des entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane.

Groupe 3 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-1-1998 BOCC 98-10 en vigueur le 1-3-1998 étendu par arrêté du 22-6-1998 JORF 27-6-1998.

10. Chef de service commercial, trafic international (entreprises de déménagement). (Abrogé par avenant n° 1 du 29 janvier

1998, étendu par arrêté du 22 juin 1998).

11. Chef du service roulage « Denrées périssables ». - Agent chargé de l'organisation de tout le travail du service roulage, répartition du personnel de manutention et des véhicules (louageurs compris), surveillance du travail, prospection de la clientèle, déplacements pour organisation et amélioration du travail ; a sous ses ordres les chefs de camionnage et d'arrivages, les conducteurs et les commis ; embauche et débauche les conducteurs et les commis.

12. Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation. - Agent ayant sous ses ordres les divers groupes de transit, qualifié pour traiter tous les litiges découlant de ses fonctions, ayant ou non procuration commerciale.

13. Agent déclarant en douane hautement qualifié. - Agent ayant la procuration, connaissant tous les tarifs douaniers français, au courant de la législation douanière, capable de résoudre les litiges en douane, d'en discuter avec la clientèle et de donner des instructions aux déclarants en douane, engageant ainsi la responsabilité de la maison ou sa propre responsabilité (selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés sous ses ordres).

Agent qui, n'ayant pas la procuration, est assimilé au précédent en raison de sa compétence ou de ses responsabilités.

Cet emploi était jusqu'ici dénommé : « Agent déclarant principal en douane ».

Groupe 4 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

14. Chef de service de comptabilité 2e degré. - Même définition que pour le « Chef de service de comptabilité 1er degré », emploi n° 5.

Est en outre chargé de rédiger les déclarations fiscales ; a dans son service de 6 à 15 agents : chef de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

15. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Ayant de 16 à 20 véhicules. Voir emploi n° 6.

16. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 51 à 75 véhicules. Voir emploi n° 7.

17. Chef des services « Denrées périssables ». - Agent ayant la responsabilité du travail de gare, de bureau, ainsi que des litiges concernant son ou ses services, en contact journalier avec la clientèle : a sous ses ordres les chefs d'arrivages, commis de gare, manutentionnaire.

Groupe 5 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

18. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Ayant de 21 à 25 véhicules. Voir emploi n° 6.

19. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 76 à 100 véhicules. Voir emploi n° 7.

20. Directeur de succursale 2e degré. - Même définition que pour le « Directeur de succursale 1er degré », emploi n° 9 ; dirige une succursale soit dans les entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane, soit dans les autres entreprises s'il s'agit d'une succursale importante.

Pour l'application de cette définition, une succursale est considérée comme importante lorsqu'elle comprend en principe au moins 15 agents, personnel ouvrier non compris, ce nombre pouvant être réduit exceptionnellement pour d'autres considérations.

Groupe 6 : Définition générale.

En vigueur étendu

Agents d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important ou agents chargés d'un travail de conception particulièrement vaste nécessitant soit une formation intellectuelle étendue sanctionnée par les diplômes de l'enseignement supérieur, soit des connaissances et une expérience professionnelles approfondies et étendues.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 5 doit être classé dans le groupe 6.

Groupe 7 : Cadres supérieurs

- Définition générale

En vigueur étendu

Agents d'encadrement chargés de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important, dans des conditions comportant une action personnelle et une responsabilité à l'égard du fonctionnement et du rendement des services placés sous leur autorité.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 6 doit être classé « Cadre supérieur ».

Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. Annexe V

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transports groupant les organisations syndicales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Conseil national des commissionnaires de transport ; Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ; Fédération française des commissionnaires et auxiliaires de transports, commissionnaires en douane, transitaires, agents maritimes et aériens ; Fédération nationale des transports de denrées périssables et assimilés ; Groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affréteurs routiers ; Fédération nationale des transporteurs auxiliaires ; Chambre syndicale nationale des loueurs d'automobiles industriels ; Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Syndicat national des transporteurs combinés ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	La fédération nationale des moyens de transports CGT ; La fédération française Force ouvrière des transports CGT - FO ; La fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC ; La fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers ; Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC ; La fédération des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT ; La fédération générale des transports CSL.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article 22 de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

Vu le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, et notamment son article 4, alinéas 6 et 7, relatif au fonctionnement de la caisse autonome mutuelle de retraites des agents des réseaux secondaires de chemins de fer d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways, modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, et notamment son article 41 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les organisations patronales et ouvrières signataires ont convenu ce qui suit :

Titre Ier : extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 1er

En vigueur étendu

Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT) après 1 an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou plusieurs activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles.

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 2

En vigueur étendu

Peut être affilié à la CARCEPT après 1 an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant l'une ou plusieurs des activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- correspondance de chemins de fer ;
- transports mixtes rail-route ;
- location d'automobiles (à l'exclusion des voitures particulières) ;
- groupage de denrées périssables ;
- transports pour le compte des PTT.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 3

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des PTT l'ensemble du personnel salarié est affilié à la CARCEPT si ce régime de retraites correspond à l'activité principale de l'entreprise.

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celles de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables l'ensemble du personnel salarié est affilié à la CARCEPT si cette affiliation résulte d'un commun accord entre le

chef d'entreprise et le personnel, après consultation de ce dernier dans les conditions fixées à l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955. *La consultation devra avoir lieu à une date telle que l'affiliation, si elle est décidée, intervienne au plus tard à compter du 12 janvier 1959*(1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 5

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant les activités ou l'une des activités suivantes :

- opérations des commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupeurs de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;

- affrètement routier,

ne peut être affilié, à la CARCEPT, que si ces entreprises exercent en même temps une ou plusieurs activités visées soit aux articles 1er et 2 ci-dessus, soit à l'article 5 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

La situation des entreprises visées par le présent article fera l'objet d'un nouvel examen avant le 31 décembre 1958 (1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

Titre II : régime de retraite complémentaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilié à la Carcept

TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ A LA C.A.R.C.E.P.T.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des PTT, l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 3 ci-dessus, est soumis au régime qui correspond à l'activité principale de l'entreprise.

TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ A LA C.A.R.C.E.P.T.

Article 7

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables, l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 4 ci-dessus, doit être affilié, *au plus tard à compter du 1er janvier 1959* (1), au taux global de 4 %, à une institution de retraites rattachée à l'union nationale des institutions de retraites de salariés (UNIRS).

TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ À LA C.A.R.C.E.P.T.

Article 7-Bis

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, les activités suivantes :

- opérations de commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupeurs de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;
- affrètement routier,

l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 5 ci-dessus, doit être affilié, *au plus tard à compter du 1er juillet 1959* (1), au taux global de 4 %, à une institution de retraite rattachée à l'union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

Titre III : dispositions diverses

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES.

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 30-12-1959 *étendu avec exclusions par arrêté du 31-3-1961 JONC 22-4-1961*.

L'application de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel, d'une part, dans les entreprises qui ont adhéré ou sont tenues d'adhérer à la CARCEPT dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et, d'autre part, dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3, à tout autre régime complémentaire de retraite.

Dans ce dernier cas, *et au plus tard le 3 mars 1960* (1), l'entreprise devra prendre toutes mesures nécessaires pour que le personnel soit doté d'un régime au moins équivalent à celui ou à l'un de ceux auxquels il aurait été affilié en application des dispositions de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 (2).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES.

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective annexe abrogent et remplacent celles de la convention collective relative à l'extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, en date du 21 décembre 1957.

Les dispositions de la présente convention collective annexe prendront effet à compter du 1er janvier 1958 et feront l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles 31 d et 31 j du livre 1er du code du travail.

Conformément à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les dispositions du titre 1er de la présente convention collective annexe seront soumises à l'approbation dans les formes prévues à l'article 60 du décret du 8 juin 1956.

Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : - fédération nationale des transports routiers ; - conseil national des commissionnaires de transport ; - fédération nationale des associations professionnelles de groupage rail-route ; - fédération française des commissionnaires et auxiliaires de transport, commissionnaires en douane, transitaires et agents maritimes et aériens ; - fédération nationale des transports de denrées périssables et assimilés ; - groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affrêteurs routiers ; - chambre syndicale nationale des loueurs de véhicules industriels ; - chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; - groupement national des transports combinés ; - fédération nationale des transporteurs auxiliaires ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	La fédération nationale des transports CGT - FO ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

La présente convention collective est conclue en application de l'article 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée dans la forme d'une convention collective annexe VI à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950.

Il est convenu que les dispositions de cette convention collective annexe ne pourront être invoquées pour mettre en cause ni l'évolution générale des salaires dans l'entreprise ni la rémunération globale acquise par les salariés avant son entrée en vigueur.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

L'application des articles 7 à 19 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée doit normalement faire l'objet d'un accord conclu au sein des entreprises visées à l'article 7 de l'ordonnance susvisée :

-soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité, au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;

-soit au sein du comité d'entreprise ;

-soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective annexe sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 et assujetties aux dispositions des articles 7 à 21 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée, dans la mesure où dans le délai de 1 an après la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, aucun accord n'est intervenu en application des articles 11 et 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

De plus, ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour les entreprises intéressées de signer, à tout moment, un accord conclu dans les conditions rappelées à l'alinéa 1 ci-dessus et qui se substituerait de plein droit à la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique pour la première fois aux droits des salariés nés au cours du ou des exercices

clos depuis moins de 1 an à la date de signature dudit accord.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, une réserve spéciale de participation des travailleurs doit être constituée comme suit.

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

Dans les seuls cas des sociétés anonymes à participation ouvrière et des sociétés coopératives ouvrières de production, le bénéfice net ainsi défini est augmenté du montant de la provision pour investissements dans les conditions prévues à l'article 237 bis A-III du code général des impôts.

Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation du bénéfice net à retenir de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

La réserve spéciale de participation des travailleurs est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

En aucun cas la réserve spéciale de participation ne saurait être inférieure au montant qui résulterait de l'application de la formule légale en vigueur à l'époque de la clôture de l'exercice social.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation visée à l'article 8 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée les salariés justifiant dans l'entreprise soit de 3 mois de présence au cours de l'exercice, soit de 6 mois d'ancienneté.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le temps de présence des salariés s'entend des périodes d'exécution et de suspension du contrat de travail conformément aux règles générales du code du travail et des conventions collectives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Cependant, pour le personnel intermittent et saisonnier défini à l'article 18 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, il y a lieu de faire application des dispositions du 4e alinéa dudit article.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée proportionnellement au salaire reçu dans la limite de plafonds fixés par décret.

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article 7 du décret du 17 juillet 1987 sans que ce total puisse excéder une somme égale à quatre fois le plafond retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même travailleur ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à la moitié du montant annuel de ce même plafond.

Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli 1 année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux deux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des travailleurs pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Elles ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des dispositions de l'article 14 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Le montant de la participation revenant à chaque salarié bénéficiaire est inscrit à un compte courant dont le montant constitue, sous réserve des dispositions de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, un droit de créance sur l'entreprise.

Toutefois, en application de l'article 11 de l'ordonnance susvisée, les sommes revenant aux salariés bénéficiaires de la réserve spéciale de participation, lorsqu'elles n'atteignent pas un montant fixé par arrêté ministériel, sont versées directement aux intéressés avant le premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n°1 du 24-3-2009 à l'accord du 6-12-1991 (bocc 2009-21)

Les droits constitués au profit des salariés en application de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 et visés au 1er alinéa de l'article 5 de la présente convention collective annexe sont ouverts à compter du premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés. Ils sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de cette date d'ouverture, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas applicable dans les cas suivants :

- le mariage de l'intéressé ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la rupture du contrat de travail ;
- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- la situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans être dans l'un des cas énumérés ci-dessus, ou s'il est dans l'un de ces cas, avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis éventuellement afférents à ces droits et, lors de leur échéance les titres ou les sommes représentatifs de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise ou l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la même adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant 1 an, à l'issue du délai d'indisponibilité visé au premier alinéa du présent article.

Passé ce délai de 1 an, les sommes et droits sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Les sommes détenues par un salarié, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail peuvent être affectées dans le plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur selon les conditions fixées par l'article L. 3335-2 du code du travail.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles en vertu du deuxième alinéa du présent article.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n°1 du 24-3-2009 à l'accord du 6-12-1991 (bocc 2009-21)

Les sommes inscrites aux comptes courants bloqués donnent lieu à un intérêt annuel à partir du premier jour du quatrième suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Le taux d'intérêt des comptes courants bloqués est égal au(x) taux d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du livret A majoré de 2 points sans que ce taux puisse être inférieur à celui du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.

Le taux applicable à chaque période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale principale.

Les intérêts seront inscrits au compte courant bloqué ouvert au nom de chaque salarié dans les mêmes conditions et pour la même durée que la somme en capital portée au compte individuel. Ils porteront eux-mêmes un intérêt au taux susvisé à compter de la date de leur inscription au crédit de ces comptes.

Les frais de gestion des comptes individuels sont à la charge des employeurs.

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Le personnel est informé par voie d'affichage sur les emplacements réservés aux communications syndicales de la formule retenue pour l'exercice de son droit à participer aux résultats de l'entreprise.

L'employeur doit présenter dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 434-7 du code du travail.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation des travailleurs pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est rappelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 436-6 du code du travail.

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de

l'exercice.

Toute répartition entre les membres du personnel donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Il est créé une commission paritaire comprenant un représentant désigné par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective annexe et un nombre égal de représentants employeurs désignés par l'union des fédérations de transport.

Cette commission se réunira obligatoirement une fois par an pour examiner les conditions d'application de la présente convention collective annexe et proposer, s'il y a lieu, toutes modifications à cette dernière.

La commission nationale paritaire est également saisie, préalablement à tout recours contentieux des différends qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, la commission se réunira dans un délai maximal de 8 jours après avoir été saisie. Les différends pourront ensuite être soumis aux juridictions compétentes conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, la présente convention collective nationale annexe est conclue pour une durée de 3 ans à compter du 6 décembre 1991.

Elle se renouvellera par tacite reconduction et par période de 3 ans sous réserve de ne pas avoir été dénoncée par l'une des parties signataires 6 mois avant l'expiration de chaque période de 3 ans.

Elle se substitue à compter du 6 décembre 1991 à la convention collective nationale annexe VI en date du 24 mars 1982 modifiée par avenant n° 1 du 15 septembre 1986.

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-1991 étendu par arrêté du 19-11-1992 JORF 1-12-1992

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

Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; FEDIMAG.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte de plus en plus concurrentiel, évolutif et soumis à des aléas externes à fort impact sur les entreprises et les salariés, suppose des adaptations permanentes des entreprises de transports, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et les services associés, tant pour les grandes entreprises que pour les TPE et PME qui constituent la grande majorité des entreprises de la branche des transports routiers.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Dans la poursuite de la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, dont la dernière grande étape était l'« accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 1er février 2011 » et à conforter les instances paritaires de la branche, les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de leur carrière.

Les parties signataires insistent, par ce nouvel accord, sur leur volonté de permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Elles réaffirment leur volonté de favoriser l'employabilité des salariés, leur maintien aux postes de travail et l'élévation personnelle de leur niveau de compétences et connaissances par la formation. Elles entendent également accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de renouvellement dans les entreprises de transports et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouvel environnement juridique et social et cet objectif majeur et volontariste. Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation du personnel en permettant à la branche de disposer des outils nécessaires à l'accès des personnes aux métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il est d'ailleurs souligné que la formation doit s'inscrire dans une démarche globale permettant également au salarié de devenir co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours professionnel et de la construction de son projet personnel et que des outils tels que le passeport formation peuvent l'y aider ;
- rationaliser/ créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants, afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi et ce, à destination de tous les publics : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi, dans le respect des principes de l'égalité des chances et de l'égalité femmes/ hommes ;
- concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats de professionnalisation et la transmission des compétences par le tuteur pour les contrats de professionnalisation ainsi que la valorisation de la transmission des compétences du maître d'apprentissage ;
- sécuriser les financements des formations transport routier et activités auxiliaires du transport via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement, traduction concrète que la profession considère la formation professionnelle comme un investissement ;

- réaffirmer sans équivoque le rôle premier de la CPNE dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (y compris via les formations à l'initiative des salariés - CPF, CIF) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNE, OPTL, notamment) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux (via le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience par exemple) et permettant aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des transports routiers.

Chapitre liminaire Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rappel des principes généraux d'égalité d'accès à la formation

Les parties signataires rappellent que la formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, il est souligné que les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent notamment être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, dans l'objectif de leur permettre de demeurer à leur poste ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillant selon des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher les solutions le permettant.

Titre Ier Gouvernance

Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en commission paritaire de négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux :

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) ;
- des organismes de développement de formation de la branche (AFT, OPCA Transports et services) ;
- des organismes dispensateurs de formation de la branche (AFTRAL, Promotrans) ;
- des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi, CPC « transport et logistique », et du ministère de l'éducation nationale, CPC « transport, logistique, sécurité et autres services ».

2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des attentes de la profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement ;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), la coopération avec l'Éducation nationale, la fonction tutorale ;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;
- établir et actualiser la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- élaborer le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en commission professionnelle consultative (CPC).

La CPNE porte également un intérêt particulier à l'accès aux titres et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;
- examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification ;
- arrêter la liste des CFA et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et la profession ; elle définit les axes stratégiques et projets menés dans ce cadre et est informée de l'exécution desdits accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes - au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle - et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage ;
- de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA.

Observatoire prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les transports et la logistique (OPTL)

Article 2

En vigueur étendu

Afin d'en assurer la pertinence et la cohérence dans les prises de décision, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie.

Ce comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour ce faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation

professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les tableaux de bord de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de trois cents salariés.

2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports et services destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Transports et services.

3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 3

En vigueur étendu

1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche, ci-dessous « OPCA Transports et services », dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord consistent à :

- collecter, mutualiser, gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- *percevoir et gérer toute autre source de financement notamment publique ou versement volontaire des entreprises (1) ;*
- contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, notamment de l'apprentissage ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle initiale et continue décidée par accord de branche ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises qui effectuent des versements volontaires ;
- informer, sensibiliser et accompagner la branche, les entreprises et les actifs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ;

- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour favoriser le développement des parcours professionnels, l'OPCA Transports et services :

- développe et valorise des logiques de branche et de passerelles notamment en assurant la promotion de la certification et de la qualification ;

- affirme sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA Transports et services poursuit, pour les besoins de la branche, entreprises et actifs des secteurs :

- le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et optimal ;

- le développement des outils dématérialisés entre les acteurs parties prenantes aux questions emploi-formation pour plus de simplification des échanges ;

- la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

Par ailleurs, l'OPCA Transports et services accompagne les TPE-PME afin d'augmenter l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCA Transports et services s'assure également de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les partenaires sociaux veillent à ce que l'OPCA Transports et services prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées.

2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la commission paritaire de négociation à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et services et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports et services au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports et services afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/ PME.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ;

- une convention est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie). Le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année suivant la signature du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers

Article 4

En vigueur étendu

1. Définitions

Conformément à l'article 1635 bis M du code général des impôts, la taxe fiscale affectée à l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public :

- de financer en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteur routier ainsi que les formations initiales autres que celles des conducteurs ;
- d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ;
- de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ;
- de participer aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
- de soutenir l'activité de l'Éducation nationale par le financement des cartes de qualification des conducteurs pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base transport de marchandises dangereuses, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier... ;
- de conduire des actions liées à des enjeux sociétaux, demandant une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes...).

2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention triennale signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'État (représenté par les ministères chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.

Opérateurs de formation

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AFTRAL et Promotrans).

Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la profession.

Commissions professionnelles consultatives

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « transport et logistique ») et du ministère de l'éducation nationale (CPC « transport, logistique, sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Coordination et complémentarité des acteurs

Article 7

En vigueur étendu

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions des précédents chapitres. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées et afin d'en assurer la cohésion, la CPNE tient, par cette démarche structurante, un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

Titre II Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement des compétences et des qualifications des salariés

Chapitre Ier Dispositifs de formation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositifs de la professionnalisation, dispositifs qui permettent tant le développement du parcours professionnel des salariés que la compétitivité des entreprises. Il est souligné que les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

Formation par alternance

Article 8

En vigueur étendu

Contrat d'apprentissage

Article 8-A

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent à l'apprentissage comme dispositif de professionnalisation et rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. En effet, il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

1. Modalité de mise en œuvre

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

2. Bénéficiaires

Sont visés les jeunes de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des dérogations à ces limites d'âge existent.

3. Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

4. Rémunération des contrats d'apprentissage

Les apprentis perçoivent une rémunération minimale dont les montants sont fixés ci-dessous :

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	35 % du Smic	51 % du Smic	55 % du Smic ou minimum conventionnel
2e année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du Smic ou minimum conventionnel
3e année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic ou minimum conventionnel

5. Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports et services.

Dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE, le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
- à l'OPCA Transports et services de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds versés ;
- à la CPNE de suivre l'estimation budgétaire faite par l'OPCA Transports et services.

Montant des reversements

Le montant des reversements est établi par l'OPCA Transports et services, dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE.

L'OPCA Transports et services procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls centres de formation d'apprentis figurant sur la liste transmise par la CPNE à l'OPCA Transports et services pour la répartition de la taxe d'apprentissage formant des apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport conformément aux déclarations des entreprises lors du versement de la taxe d'apprentissage à l'OPCA Transports et services ;
- préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent accord ;
- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA Transports et services.

Modalités des reversements (1)

Transport routier de personnes

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs : les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ; les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Pour les entreprises de transport sanitaire : une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport sanitaire » des centres de formation d'apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Transport routier de marchandises

Dans le respect des principes et modalités fixés par le point 4 de l'article 8 A du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport » et « logistique » des centres de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Convention de mise en œuvre (2)

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et services et la CPNE portant sur les modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités ;
- fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports et services en fin d'exercice.

Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalles réguliers afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application

6. Affectation des fonds de la taxe d'apprentissage

Dans un contexte économique et social particulièrement difficile, les partenaires sociaux souhaitent s'engager en faveur de l'insertion des jeunes par la voie de l'apprentissage et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent, pour la branche, le faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 4,5 %) et le haut niveau de réussite aux examens préparés (87 %) ainsi que le taux d'insertion professionnelle de 76 %, largement supérieur à la moyenne nationale des centres de formation d'apprentis d'autres branches (58,6 %).

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, qui est devenu en 2016 l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche transport, d'affecter prioritairement les fonds libres disponibles de la taxe d'apprentissage au fonctionnement des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche transport et soutenus par la branche.

La liste des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche est arrêtée par la CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CPNE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

(1) Le point « modalités des reversements » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2018-art. 1)
(2) Le point « convention de mise en œuvre » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Contrat de professionnalisation

Article 8 B

En vigueur étendu

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux demandent que soient recherchées toutes les solutions afin de pouvoir poursuivre la formation dans les meilleures conditions possible, notamment via les CFA et établissements de branche ou soutenus par la branche.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent accord.

2. Déroulement du contrat

Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Durée et mise en œuvre du contrat

Établi par écrit et adressé par l'employeur à OPCA Transports et services dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Principe

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les actions visées par la CPNE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Transports et services sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. À ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

Âge du bénéficiaire	Niveau de qualification du titulaire	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification bac professionnel
	En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65 %
21 ans âge < 26 ans	70 %	80 %
Age 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au Smic	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération

conventionnelle et la rémunération fixée dans le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire, pour la durée restant à courir entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

4. Forfaits de prise en charge

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE.

Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services.

Période de professionnalisation

Article 9

En vigueur étendu

1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée minimale est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement « période de pro » ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les partenaires sociaux incitent au suivi des activités des salariés en période de professionnalisation, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

2. Nature des actions de formation

Les actions éligibles sont les suivantes :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP, ouvrant droit à un CQP ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- les formations permettant l'accès au socle commun de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA Transports et services examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences des salariés, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

4. Financement

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services et d'une information par l'entreprise aux institutions représentatives du personnel (IRP).

Congé individuel de formation (CIF)

Article 10

En vigueur étendu

1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

4. Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD ;
- délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien le cas échéant avec la mobilisation du compte personnel de formation ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la branche relèvent des FONGECIF de la région où se situe l'entreprise.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 11

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. À ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA Transports et services qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

Jurys VAE

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys.

Les modalités de maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la convention collective du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports et services sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions définies par la CPNE.

Spécificité CQP

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la participation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Accompagnement par le tutorat

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'exerce :

- maître d'apprentissage ;
- tuteur de contrat de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-transport et services.

Les partenaires sociaux soulignent que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que

les contreparties accordées ne se cumulent pas.

Ils soulignent également que toutes les catégories socioprofessionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

1. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est consacré par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale - ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des contreparties en temps et en argent.

2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l' (les) entreprise(s) concernée(s).

Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant toute la durée du contrat - ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

Plan de formation

Article 13

En vigueur étendu

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formations décidé par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et notamment sur le programme pluriannuel de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- les actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

-- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

-- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et peuvent alors ouvrir droit à une allocation de formation.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

Elles assurent ces missions au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage sont amenés à se prononcer sur le plan de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel (IRP) à une information sur les structures de la formation de branche et a minima, à l'indication des coordonnées de l'OPCA Transports et services et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

Chapitre II Compte personnel de formation (CPF)

Présentation du compte personnel de formation

Article 14

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a succédé au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation est « universel ». Il est conçu comme un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, pourra mobiliser les heures accumulées pour suivre une formation. Ainsi, à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi, les heures créditées sur le compte personnel de formation pourront être utilisées au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le compte personnel de formation pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du compte relève d'une démarche individuelle de la part de son titulaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Droits acquis au titre du DIF

Article 15

En vigueur étendu

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1er janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le cadre du compte personnel de formation dans la limite d'un plafond global de 150 heures. Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du compte personnel de formation.

Alimentation du compte personnel de formation

Article 16

En vigueur étendu

Lorsque le titulaire est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des abondements supplémentaires. Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce nombre d'heures et ce plafond sont majorés pour certains bénéficiaires.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés au « pro rata temporis ».

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Abondements du compte personnel de formation

Article 17

En vigueur étendu

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'État ;

- les régions ;
- Pôle emploi ;
- le fonds de développement pour insertion des handicapés.

Formations éligibles

Article 18

En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation pour un salarié sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes et certifiantes qui figurent sur au moins une des listes [liste nationale de branche (CPNE), liste interprofessionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)].

Il est rappelé que seules peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Priorités de la CPNE

Article 19

En vigueur étendu

Dans ce cadre législatif, les priorités de la branche en matière de formation relèvent de la CPNE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est amendable tout au long de l'année par la CPNE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

Mobilisation du compte

Article 20

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

En dehors du temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valider sa formation par un conseiller en évolution professionnelle.

En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est

financée au titre :

- des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de deux des trois points fixés au point « abondement » de l'article 22.2 du présent accord ou si les entretiens n'ont pas été effectués ;
- des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- des formations visant à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaire pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Prise en charge des frais de formation

Article 21

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA Transports et services au titre du compte personnel de formation sont affectés à la prise en charge d'actions de formations éligibles au compte personnel de formation et des frais annexes afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Chapitre III Accès à l'information et à l'orientation

Entretien professionnel

Article 22

En vigueur étendu

1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de transfert conventionnel, notamment dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des

relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel incombant à l'ancien employeur.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie prévu au code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu également à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Abondement

Conformément aux conditions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui, au cours de ces 6 années, n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation.

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 23

En vigueur étendu

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation.

Il permet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et se matérialise par un portefeuille personnel et coordonné de documents recensant les compétences et qualifications, illustrant ainsi le parcours professionnel accompli.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences constitue la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage. Sa communication relève de son libre choix.

Un modèle a été élaboré par la branche et est disponible sur le site internet de l'OPTL.

Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences

Article 24

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan de compétence peut être réalisé :

- sur proposition de l'employeur, dans le cadre du plan, avec le consentement du salarié ;
- à l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail ou dans le cadre du congé de bilan de compétences.

1. Présentation

Tout salarié qui justifie d'une certaine ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui permettant de réaliser un bilan de compétences durant ses heures de travail. Ce congé peut être rémunéré par l'OPACIF.

2. Bénéficiaires

Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié en CDI doit justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Salarié en CDD

Le salarié en CDD doit justifier :

- de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

3. Procédure

Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

Réponse de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours maximum pour répondre.

Il peut reporter le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement si ce report est justifié par des raisons de service.

Le refus de l'employeur s'impose si le salarié ne respecte pas le délai de franchise de 5 ans.

4. Prise en charge financière

Le salarié peut demander la prise en charge de sa rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans les cas suivants :

- la demande du salarié ne peut pas être rattachée à une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- l'organisme prestataire du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur ;
- l'OPACIF n'a pas les capacités financières de satisfaire toutes les demandes : les demandes sont alors satisfaites selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs ou de la taille des

entreprises qui les emploient.

L'OPACIF qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de sa possibilité de déposer un recours gracieux dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge. En cas de confirmation du refus de prise en charge, l'organisme collecteur doit motiver sa décision.

5. Mise en œuvre du congé de bilan de compétences

Établissement d'une convention

Si le bilan de compétences est accompli pendant un congé de bilan de compétences, une convention entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'organisme collecteur doit être conclue au préalable.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives.

Durée du congé

La durée du congé est au maximum fixée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Ces heures de congé sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et aux avantages liés à l'ancienneté.

Rémunération

Lorsque le congé de bilan de compétences est pris en charge financièrement, la rémunération habituelle du salarié est maintenue (dans la limite de 24 heures par bilan).

Conseil en évolution professionnelle

Article 25

En vigueur étendu

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes paritaires agréés pour la prise en charge de CIF ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Titre III Financement de la formation professionnelle

Titre III financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que toute entreprise doit concourir au développement de la formation professionnelle tout

au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation.

En sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé et d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage dédié à la branche, l'OPCA Transports et services collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître la formation comme un investissement et conviennent du financement de la formation professionnelle suivant :

- compte tenu des nouvelles dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche s'acquittent auprès de l'OPCA Transports et services d'une contribution unique légale, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise ;
- elles justifient également auprès de l'OPCA Transports et services qu'elles respectent un investissement formation, dans les conditions détaillées ci-après.

Contribution légale

Article 26

En vigueur étendu

1. Entreprise de moins de 11 salariés

Cette contribution unique légale est de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 1 à 10 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Plan de formation	Professionalisation	Total
Montant	0,40	0,15	0,55

2. Entreprise de 11 à 49 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1

3. Entreprise de 50 à 299 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1

4. Entreprise de 300 salariés et plus

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,40	0,20	0,20	0,20	1

5. Accord d'entreprise sur le financement (11 salariés et plus)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de 11 salariés et plus ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en compte personnel de formation.

Dans cette hypothèse l'entreprise doit :

- consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute versée pendant chacune des années couvertes par l'accord d'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Sa participation au financement de la formation professionnelle est alors de 0,8 % ;
- adresser chaque année à l'OPCA Transports et services un état des dépenses consacrées au financement du compte personnel de formation et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces 3 années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA Transports et services avant le 1er mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

Investissement formation

Article 27

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, il est créé un investissement formation, pour toute entreprise visée par le présent accord, à hauteur de 0,5 % de sa masse salariale annuelle. Il est précisé que les entreprises consacrant 1,05 % ou 1,5 % (en fonction de leur taille) de leur masse salariale en budget formation sont considérées comme remplissant leur obligation en faveur de la formation.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit totalement géré en interne ;
- soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche et mis sous la forme de versement volontaire, propre à chaque entreprise.

Contrôle

En cas de gestion en propre, les entreprises doivent justifier chaque année du montant de leurs dépenses par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes, attestation qui devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Pour en apprécier le montant, sont pris en compte les coûts d'achat, de gestion et de rémunération et les coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés de la branche.

Reliquats

En cas d'attestation faisant apparaître des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA Transports et services et

constitue un reliquat qui sera utilisé selon les modalités détaillées ci-dessous.

Au bout d'une période de référence de 1 an

, le reliquat non utilisé sera versé à l'OPCA Transports et services et mutualisé au sein de chaque section paritaire professionnelle, avec une sous-division transport routier de voyageurs et transport sanitaire au sein de la section paritaire professionnelle transport de personnes.

Si, à l'issue d'une nouvelle période de référence de 1 an, l'ensemble de ce reliquat n'est pas consommé, il sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR » de l'OPCA Transports et services.

(1)

(2) (3) (4)

(5)

(1) Nota : Pour les entreprises qui relevaient du périmètre de l'ancienne section paritaire professionnelle transport routier de marchandises visée par l'accord du 12 avril 2017, la période de référence de la mutualisation sur le périmètre de cette section paritaire professionnelle est portée à 2 ans au lieu de 1 an.

À son issue, à savoir le 1er janvier 2022, l'ensemble de ce reliquat non consommé sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR ».

(Article 2 de l'avenant du 17 décembre 2020-BOCC 2021-03)

(2) Nota : Pour les entreprises qui relevaient du périmètre de l'ancienne section paritaire professionnelle transport routier de personnes visée par l'accord du 12 avril 2017, la période de référence de la mutualisation sur le périmètre de cette section paritaire professionnelle est portée à 2 ans au lieu de 1 an, dans le respect de la sous-division transport routier de voyageurs et transport sanitaire.

À son issue, à savoir le 1er janvier 2022, l'ensemble de ce reliquat non consommé sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR ».

(Article 1er de l'avenant du 18 juin 2021-BOCC 2021-36)

(3) Nota : Le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 avril 2017 prendra fin au 1er janvier 2023.

(Article 1er de l'avenant du 26 octobre 2021-BOCC 2021-50)

(4) Nota : Le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 avril 2017 prendra fin au 1er janvier 2024.

(Article 1er de l'avenant du 1er février 2023-BOCC 2023-10)

(5) Nota : Les partenaires sociaux décident de prolonger le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 avril 2017 jusqu'à la réécriture dudit accord.

(Article 1er de l'avenant du 4 décembre 2023-BOCC 2024-01)

Titre IV Dispositions diverses

Portée juridique

Article 28

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord du 1er février 2011 modifié par son avenant n° 1 du 16 octobre 2012.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront placés dans cette même annexe VII.

Le présent accord est complété par des dispositions :

- sur les contrats de professionnalisation - formations prioritaires et durées maximales (annexe 1) ;

- ainsi que sur le reversement de la « professionnalisation » sur l'apprentissage (annexe 2),

qui lui seront annexées.

Durée et entrée en vigueur

Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Commission de suivi

Article 30

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour

connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Dépôt et publicité

Article 31

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu

Annexe 1

Contrats de professionnalisation (formations prioritaires et durées maximales)

Transport de marchandises

Formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an	735 heures	12 mois
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans	1 050 heures	24 mois
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Conducteur livreur marchandises	1 050 heures	24 mois
CAP Déménageur sur VUL	1 050 heures	24 mois
CAP Agent d'entrepôt et de messagerie	1 050 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Logistique	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Transports	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Maintenance	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1 850 heures (*)	Contrat CDI
(*) La durée affichée peut être supérieure à celle que l'OPCA est susceptible de prendre en charge.		
Niveau III		
BTS Transport et prestations logistiques	1 100 heures	24 mois
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1 000 heures	24 mois
Responsable d'une unité de transport et logistique (RUTL)	310 heures	12 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 heures	-
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + Modules complémentaires	490 heures	-
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et tous véhicules	665 heures	16 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 heures	-

Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger	315 heures	-
Agent(e) magasinier(e)	665 heures	12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 heures	-
Cariste d'entrepôt	280 heures	-
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1 244 heures	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	750 heures	12 mois
Niveau III		
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)	875 heures	12 mois
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)	875 heures	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1 066 heures	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1 345 heures	24 mois
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TMPVI)	1 400 heures	24 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance (suite)		
Niveau II		
École supérieure des transports (EST)		
Manager transports et logistique	726 heures	24 mois
Promotrans		
Responsable du transport multimodal	1 204 heures	24 mois

Stage	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Niveau II		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Responsable de production transport logistique	875 heures	12 mois
Déclarant en douane et conseil	420 heures	12 mois
REL		
Responsable en logistique	770 heures	12 mois
Niveau I		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Manager transport logistique et commerce international	1 200 heures	24 mois
SUP'DE LOG (Promotrans)		
Manager des opérations logistiques internationales	1 365 heures	36 mois
Autre titre et diplôme		
Licence professionnelle « Logistique »	550 heures	12 mois
Formations autres		
Permis C + FIMO	280 heures	-
Permis C + FIMO + 2 modules	350 heures	-
Permis C + permis E (C) + FIMO	420 heures	-
Permis (E) C + FIMO	280 heures	-
Permis (E) C + FIMO + 2 modules	350 heures	-
Certificat de l'école de maîtrise des transports (EMTR)	320 heures	-
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 heures	-
Déménageur conducteur routier + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 heures	-
Conseiller commercial transport logistique	752 heures	12 mois
Technicien du transport logistique	1 244 heures	24 mois

Technicien d'exploitation en transport routier	819 heures	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 heures	12 mois
Ouvrier déménageur	234 heures	-
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 heures	12 mois
Préparateur de commandes	350 heures	-
Magasinier cariste	245 heures	12 mois
Magasinier vendeur polyvalent	414 heures	-

Modules complémentaires

Transport sous température dirigée.

Rôle commercial du conducteur.

Matières dangereuses.

CACES Cariste.

CACES Grue auxiliaire levage.

CACES Conduite d'engins de chantier.

Monte-meubles.

Formation à la sécurité « déménagement ».

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Transport de Personnes

formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Agent d'accueil et de conduite routière - transport de voyageurs	1 035 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Maintenance	1 350 heures	24 mois
Niveau III		
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Niveau II		
Licence professionnelle transport de voyageurs	590 heures	12 mois
Niveau I		
Master II Transports urbains régionaux	400 heures	12 mois
Master II Transports, territoires, environnement	310 heures + stage	12 mois
Master II Transport	600 heures	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes intelligents de transport	590 heures	14 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
TP Conducteur routier interurbain + CCS tourisme + modules	665 heures	14 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (ex-filière 138)	420 heures	-
TP de conducteur du transport routier interurbain + permis E (O)	490 heures	-
TP de conducteur routier interurbain de voyageurs	805 heures	16 mois

TP Agent de médiation information services (AMIS)	455 heures	18 mois
Niveau III		
TP Technicien supérieur en transports de personnes	1 253 heures	15 mois
Niveau II		
École nationale supérieure en transports de voyageurs (ENSTV)		
Responsable de production transport de personnes	1 300 heures	24 mois
Formations autres		
CCS tourisme + 3 modules	245 heures	-
Permis D + FIMO	280 heures	-
Permis D + FIMO + 2 modules	350 heures	-
Technicien de gestion de parc	900 heures	-
Ambulancier DEA	630 heures	12 mois

Modules complémentaires

Permis E (D).

Conduite en montagne.

Rôle commercial.

Conducteur de tourisme.

Expression orale.

Relation conducteurs élèves.

Gestion des conflits.

Sécurité dans les transports scolaires.

Transport occasionnel.

Hygiène et sécurité.

Conduite économique et rationnelle.

Billettique.

Préprofessionnalisation.

Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite.

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Article Annexe 2

En vigueur étendu

Annexe 2

Cahier des charges pour les versements de la professionnalisation sur l'apprentissage

Peuvent prétendre au versement des fonds de la professionnalisation, les centres de formation d'apprentis :

- ayant présenté une demande préalable à la CPNE, demande qui doit faire l'objet d'un accord exprès de la CPNE ;
- ayant retourné à l'OPCA Transports et services dans les délais fixés la totalité des documents exigés :
- début d'année : tableau des effectifs, copie des contrats et budget prévisionnel ;
- fin du 1er semestre : comptes certifiés, avis du conseil de perfectionnement sur l'utilisation des fonds ;
- acceptant de répondre aux demandes de précision de l'OPCA ;

- formant pour des entreprises du champ de la CCNTR, aux titres et diplômes suivants :

Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »
CAP Conducteur livreur marchandises
CAP Déménageur sur VUL
CAP Agent d'entreposage et de messagerie
Niveau IV
Bac pro Transport
Bac pro Logistique
Bac pro Maintenance
Bac pro Conducteur transport routier marchandises
Niveau III
Brevet de technicien supérieur - (BTS) Transport et prestations logistiques
Brevet de technicien supérieur - (BTS) Maintenance et après-vente automobile option « Véhicules industriels »
Diplôme universitaire de technologie - (DUT) Gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique - (DUL)
Niveau II
Licence professionnelle transport de voyageurs
Licence professionnelle gestion des opérations logistiques

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (ex-filière 128)
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ex-filière M128 + M148)
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger
Agent(e) magasinier(e)
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Cariste d'entrepôt
Niveau IV
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) en logistique d'entreposage

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail (suite)

Niveau III
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TMPVI)
Niveau II
Responsable de transport multimodal (RTM)
Niveau I
Manager des opérations logistiques internationales (MOLI)

Titres privés

Niveau III
Technicien supérieur MAVI
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes
Niveau II
Responsable en logistique (REL)
Manager transports et logistique (EST)
Responsable production transport-logistique (ISTELI)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Niveau I
Manager transport-logistique et commerce international (ISTELI)

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Article Annexe 3

En vigueur étendu

Accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises ».

Article Annexe 4

En vigueur étendu

Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999.

Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA .
Organisations de salariés	GGC ; CFTC ; FNCR ; FO-UNCP ; CFDT ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'importance du plan de formation dans la compétitivité et le développement des entreprises de transport, plan dont les modalités d'exécution doivent être librement choisies en fonction des circonstances ;

Considérant l'intérêt d'une politique incitative du congé individuel de formation permettant notamment au personnel des entreprises de transport de se perfectionner professionnellement et d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

Considérant le rôle sur le plan national, à la commission paritaire de l'emploi dans les transports, en application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ;

Considérant d'une part la spécificité, reconnue en matière sociale des activités et métiers du transport routier et d'autre part de la structure socio-professionnelle et la répartition géographique des entreprises et établissements de ce secteur d'activité.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent protocole conviennent de compléter et d'adapter, conformément aux dispositions de ce protocole les structures de financement de la formation continue propres aux activités du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Dans les délais voulus pour collecter et gérer la fraction de la contribution au financement du congé individuel de formation visée à l'article 31, de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et en référence à l'article L. 931-1 du code du travail, une association à caractère paritaire et spécialisée est mise en place sur le plan national.

En application de l'article 32 de l'avenant du 21 septembre 1982, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord défini par l'article 5 des statuts de l'association paritaire susvisée effectuera la totalité du (ou des) versements au (x) quel (s) elle est tenue de par l'article 29 de l'avenant du 21 septembre 1982.

Cette association, dénommée ' Fongecif-Transports ',

-d'une part, demandera l'agrément du comité paritaire du congé individuel de formation (Copacif) (1) ;

-d'autre part, s'efforcera de conclure, en matière d'information et de conseil des salariés, des conventions avec les fonds de gestion régionaux interprofessionnels du congé individuel de formation.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1989, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

Dans les délais voulus pour recevoir dès l'année 1983 tout ou partie de la participation obligatoire au financement de la formation continue des entreprises qui le souhaiteraient, un fonds d'assurance formation sera créé sur le plan national.

Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affréteurs routiers ; Chambre des loueurs multiservices de véhicules industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les entreprises de transport de voyageurs connaissent des périodes d'activité variables, liées à la dessertes des établissements scolaires ;

Considérant que l'emploi des conducteurs engagés pour effectuer la desserte de ces établissements comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées en fonction du calendrier scolaire ;

Considérant que dans l'ordonnance du 11 août 1986 relative au contrat de travail intermittent le législateur a souhaité concilier la spécificité de certains emplois avec une garantie de stabilité compatible avec cette spécificité ;

Considérant que l'emploi de conducteur scolaire présente effectivement certaines spécificité de même nature que celles des emplois qui ont été l'objet des préoccupations du législateur dans le texte susvisé ;

Considérant que le recours au travail intermittent pour les conducteurs scolaires ne doit intervenir que dans le cadre de

l'activité de transport scolaire ;

Considérant que l'entrée en application du présent accord ne saurait avoir pour conséquence d'entraîner la généralisation du contrat de travail intermittent pour d'autres catégories de personnel que celle visée par son champ d'application ;

Considérant les textes du protocole du 6 septembre 1991 et de l'accord complémentaire à ce protocole du 15 mai 1992, signés par l'union des fédérations de transport, d'une part, et par la fédération nationale des transports FO-UNCP, d'autre part, et les mesures de dépôt et de publicité qui y ont fait suite ;

Considérant les dispositions des articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du code du travail.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole relatif au contrat de travail intermittent s'applique exclusivement aux conducteurs engagés pour effectuer des transport liés à l'activité scolaire : ramassage et desserte des établissements scolaires, cantines, piscines, centres aérés, classes vertes, classes de neige, tiers temps pédagogique.

En conséquence, le contrat de travail intermittent pour exercer des activités liées aux transports scolaires n'est proposé que dans les cas où ces activités conduisent, au sein de l'entreprise, à devoir y pourvoir par des emplois de conduite, comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées, pour lesquelles les autres formes de contrat de travail à durée indéterminée sont donc inadaptées.

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises s'efforceront de proposer à leurs conducteurs scolaires des contrats pour une durée de travail tenant compte de la situation particulière des personnes concernées au regard des règles de prise en charge par les régimes de sécurité sociale.

Avant la signature du contrat de travail, l'employeur informera le conducteur scolaire que compte tenu des règles de prise en charge par le régime général de la sécurité sociale, il lui appartient de s'assurer des conditions dans lesquelles il peut bénéficier d'une couverture sociale.

Ces informations devront viser également les droits au régime des Assedic.

Le contrat de travail intermittent des salariés intéressés doit être écrit. Il doit obligatoirement mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération dont le taux horaire ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, hors heures complémentaires ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Qualification

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de l'emploi de conducteur scolaire, les conducteurs concernés sont classés au coefficient 135 V - Groupe 7 bis de la CCNA 1.

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

La durée annuelle contractuelle du travail, hors heures complémentaires, est fonction de la desserte programmée et du calendrier scolaire. Elle s'apprécie à partir du premier jour de la rentrée scolaire (sauf entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année) ; chaque année elle est précisée dans une annexe au contrat de travail.

En tout état de cause la durée annuelle minimale contractuelle de travail ne peut être inférieure à 400 heures.

Horaire de travail

Article 5

En vigueur étendu

a) Dispositions générales (1)

Au cours d'une semaine type de travail sans congé scolaire, l'horaire contractuel des conducteurs concernés est le plus souvent à temps partiel.

A chaque rentrée scolaire il est annexé au contrat de travail du salarié concerné, la liste des jours scolaires et l'horaire type de 1 semaine de travail sans congé scolaire.

b) Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe au contrat de travail visée à l'article 4.

Ces heures complémentaires seront effectuées dans le cadre de l'activité scolaire sous réserve que le conducteur concerné en soit averti au plus tard la veille, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Modifications aux horaires de travail

Article 6

En vigueur étendu

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués (au sens de l'alinéa 2 de l'article 5 du présent protocole) sera communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 7 jours, sous réserve que l'entreprise elle-même en ait eu connaissance dans ce délai.

Dans l'hypothèse où, du fait d'une modification de ses horaires de travail, un conducteur scolaire serait amené à fournir au moins sept heures de travail effectif au cours d'une journée de travail, la disparition du caractère partiel et intermittent de son activité entraînerait exceptionnellement au titre de cette journée l'indemnisation de son amplitude de travail conformément aux règles conventionnelles et réglementaires en vigueur (1).

Dans le cas où l'entreprise n'assurerait pas la desserte d'un établissement scolaire en raison de la fermeture de celui-ci pour circonstances exceptionnelles, l'employeur examinerait avec les intéressés les possibilités de récupération sur des services disponibles dans le cadre de la période scolaire, au cours d'un délai qui ne saurait être supérieur à 3 mois.

Les heures de récupération ne sauraient correspondre à l'exercice d'activités normalement confiées aux salariés permanents à temps plein de l'entreprise, sauf indisponibilité de ces derniers.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait pas faire récupérer les heures perdues pour circonstances exceptionnelles, et lorsque, du fait de l'impossibilité de cette récupération, la durée effective annuelle de travail se trouverait abaissée à un seuil inférieur d'au moins 10 % à la durée minimale contractuelle visée à l'article 4 ci-dessus, les intéressés bénéficieraient d'une indemnité compensatrice égale à 100 % de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période au cours de laquelle il n'a pas été possible de leur assurer la récupération dans la limite du seuil visé ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Exercice d'une activité à temps complet

Article 7

En vigueur étendu

En fonction des postes disponibles, les salariés qui le désirent sont prioritaires pour occuper un emploi à temps plein et à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire

Article 8

En vigueur étendu

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues.

Les conducteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de ceux visés par le présent protocole dans un cadre juridique autre que celui du contrat de travail intermittent.

Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Rémunération

Article 9

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération mensuelle est fonction du temps de travail effectif dans le mois considéré.

Pour pallier le caractère variable de la rémunération d'un mois sur l'autre, un accord d'entreprise ou d'établissement, de même qu'une disposition du contrat individuel de travail peut prévoir le versement d'une rémunération mensuelle moyenne calculée sur la base du 1/12 de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle du travail fixée dans l'annexe au contrat de travail. La rémunération des heures complémentaires effectuées au titre de l'article 5 du présent accord est, en tout état de cause, versée à la fin de chaque mois.

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat intermittent bénéficie des primes et indemnités conventionnelles et contractuelles en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des conditions d'attribution de ces primes et indemnités ; dans l'hypothèse où les conditions d'attribution des primes contractuelles seraient liées à un temps de travail effectif dans l'entreprise, elles seraient calculées au prorata de celui-ci.

Ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes de suspension du contrat de travail pour fermeture des établissements scolaires sont prises en compte en totalité.

Jours fériés

Article 11

En vigueur étendu

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Congés annuels payés

Jours fériés

Article 12

En vigueur étendu

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-11 du code du travail (arrêté du 4 août 1992).

Congés pour événements familiaux

Article 13

En vigueur étendu

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat de travail intermittent bénéficie des dispositions de l'article 8 de l'annexe I à la convention collective nationale en matière de congés exceptionnels payés.

Complément de salaire en cas de maladie et accident

Article 14

En vigueur étendu

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou d'accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I de la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus, en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

Période d'essai

Article 15

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire.

Délai-congé

Article 16

En vigueur étendu

Durée du délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à délai-congé, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, la durée du délai-congé visée à l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale est décomptée en jours calendaires, que cette période comporte des jours travaillés ou non.

Indemnisation du délai-congé.

a) Délai-congé intégralement travaillé.

Le délai-congé donne lieu à rémunération pour les périodes normalement travaillées.

b) Autres cas.

1. Dans l'hypothèse où le délai-congé se déroule pour partie pendant une période scolaire normalement travaillée et pour partie pendant une période hors activité scolaire normalement non travaillée, le conducteur bénéficie de la rémunération correspondant à la période travaillée, complétée, en cas de licenciement, par une indemnité compensatrice pour la période non travaillée.

Le cumul de la rémunération correspondant à la période scolaire travaillée et de l'indemnité correspondant à la période hors activité scolaire normalement non travaillée doit être égal à une somme équivalente, pour 1 mois de délai-congé, au 1/12 de la rémunération annuelle du conducteur concerné, compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

2. Lorsque le délai-congé se déroule intégralement pendant une période normalement non travaillée le conducteur concerné perçoit, en cas de licenciement, une indemnité égale, pour un mois de délai-congé, à 1/24 de sa rémunération annuelle, compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

3. En cas de délai-congé inférieur ou supérieur à un mois, les sommes attribuées au conducteur concerné en application du présent article sont calculées proportionnellement à la durée du délai-congé.

Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

Article 17

En vigueur étendu

Les conducteurs scolaires sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux personnels permanents en matière d'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

La formation professionnelle des conducteurs scolaires doit être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé.

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année, notamment :

- au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) ;
- aux principes élémentaires de secourisme ;
- à l'actualisation des connaissances du code de la route ;
- à des exercices d'évacuation des véhicules.

Dispositions diverses

Article 19

En vigueur étendu

1. Avantages acquis.

Le présent protocole ne peut en aucun cas être la cause d'une restriction des avantages acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Par ' avantages acquis ' sont visées plus particulièrement les conditions de travail et de rémunération que les conducteurs scolaires tenaient de leur contrat de travail précédemment à la signature dudit protocole.

Les avantages reconnus par le présent protocole ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou de convention.

2. Accords d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions prévues au présent accord pourront être éventuellement complétées par accord d'entreprise ou d'établissement passé avec une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise ou l'établissement sous réserve des dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail.

A cette fin les entreprises rechercheront les moyens d'adapter les dispositions générales de leurs accords d'établissement ou d'entreprise au cas particulier des conducteurs scolaires embauchés dans le cadre d'un contrat de travail intermittent.

Révision et dénonciation

Article 20

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Abrogation des dispositions antérieures

Article 20

Le présent protocole annule et remplace les textes du protocole du 6 septembre 1991 et de son accord complémentaire du 15 mai 1992.

Date d'application

Article 22

En vigueur étendu

Sans préjudice des accords d'établissement ou d'entreprise qui devront être en conformité avec le présent protocole, celui-ci est applicable à compter de son extension.

Publicité

Article 23

En vigueur étendu

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

Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992

Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

En vigueur étendu

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature du protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires, les parties signataires :

- décident de saisir la commission technique paritaire chargée de suivre l'application du protocole d'accord sur l'inaptitude physique des conducteurs (régime PRIAC) afin de faire prendre en charge, par ledit régime, les conducteurs scolaires visés par le présent protocole ;
- conviennent d'examiner l'opportunité d'un titre de qualification professionnelle de conducteur scolaire et d'en tirer les conséquences, en terme de reconnaissance de la qualification professionnelle dans le cadre d'une actualisation des emplois de transport de voyageurs ;
- demandent aux autorités organisatrices de ne signer des contrats de transport scolaire qu'avec les entreprises qui s'engagent à respecter les dispositions au présent protocole ;
- demandent au président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation des transports routiers et des activités auxiliaires du transport de mettre tout en oeuvre pour que le présent protocole fasse l'objet d'un arrêté d'extension dans les meilleurs délais ;
- décident de se rencontrer au cours du mois de juin 1993 pour faire le bilan de l'application du présent protocole et, notamment, de faire le point sur les travaux relatifs à la reconnaissance du titre de qualification professionnelle.

Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Groupement national des associations professionnelles régionales des commissionnaires affrêteurs routiers ; Chambre des loueurs multiservices de véhicules industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT Fédération française des organisateurs de transport FFOCT ; Syndicat national de l'encadrement de transit et des transports routiers CGC.

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour mener une action concertée et volontaire afin de limiter l'impact social que la suppression des frontières douanières internes à la CEE générera sur les entreprises de commissionnaires en douane exerçant tout ou partie de leurs activités au niveau intracommunautaire.

Dans le cadre des procédures légales de licenciement pour motif économique tant individuel que collectif, les entreprises s'engagent à mettre en application des mesures sociales particulières constitutives d'un plan social quels que soient leur effectif et le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles projettent de prononcer. Elles réaffirment leur volonté de limiter au maximum le nombre de ces licenciements et de privilégier, dans la mesure de leurs possibilités, les reclassements notamment par une politique de mutation ou de transfert à l'intérieur de l'entreprise, du groupe, et le cas échéant de la profession à laquelle elles appartiennent.

Elles réaffirment que les mesures du plan social, objet du présent accord, ne sont pas exclusives des mesures préventives que les entreprises pourraient éventuellement mettre en place en vue de réduire le nombre de licenciements et faciliter les reclassements internes tels que :

- aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter les licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements et recours éventuels aux conventions formation prévention et aux conventions adaptation du FNE ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- aide au retour au pays d'origine.

Les entreprises décident, afin de faciliter les reclassements des salariés qui, par suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de prendre des mesures particulières en recourant, notamment, aux conventions du Fonds national de l'emploi, dans les conditions définies au présent accord et dans le relevé de conclusions signé le 22 juin 1992.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le plan social défini dans le présent accord s'applique dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane en vigueur au 1er janvier 1992 et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Le plan social s'adresse aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et exerçant leurs activités professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus et dont le poste de travail disparaît suite à la suppression des opérations administratives de déclarations en douane.

Durée du plan social

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 21-7-1993 en vigueur le 1-9-1993 étendu par arrêté du 19-10-1993 JORF 23-10-1993

Le plan social concerne les salariés visés à l'article 2 ayant reçu notification de leur licenciement ou dont le contrat de travail arrive à expiration entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 1993.

Le plan social prévoit les mesures sociales indiquées aux articles 6 à 13 ci-après.

Le comité national de pilotage et de coordination mentionné à l'article 15 se réunira obligatoirement avant le 1er décembre 1993 pour examiner l'opportunité et les conditions de prorogation du plan social.

Mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 1 du 21-7-1993 en vigueur le 1-9-1993

Le plan social concerne les salariés visés à l'article 2 ayant reçu notification de leur licenciement ou dont le contrat de travail arrive à expiration entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 1993.

Le plan social prévoit les mesures sociales indiquées aux articles 6 à 13 ci-après.

Le comité national de pilotage et de coordination mentionné à l'article 15 se réunira obligatoirement avant le 1er décembre 1993 pour examiner l'opportunité et les conditions de prorogation du plan social.

Information sur le plan social

Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, le plan social fera l'objet dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives aux licenciements économiques d'une information et d'une communication aux institutions représentatives du personnel et à l'autorité administrative compétente.

Dans les entreprises où n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, les salariés seront informés individuellement par écrit de l'existence du plan social et de leur possibilité de bénéficier des différentes mesures sociales le composant.

Procédure de licenciement

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles les institutions représentatives compétentes sont consultées sur un projet de licenciement collectif pour des raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète des institutions représentatives et de leur permettre de jouer effectivement leur

rôle consultatif tel qu'il est défini par la loi, l'employeur doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- leur donner les raisons politiques et administratives, économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- leur faire connaître les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre ;
- leur préciser le nombre des salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ou l'entreprise, l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles ainsi que les emplois concernés et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- leur communiquer les mesures à mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et conformément à l'article 4 du plan social professionnel, les mesures d'application qu'il envisage pour l'entreprise ;
- leur indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et des mises en oeuvre des mesures du plan social.

Les licenciements seront notifiés selon les règles légales et conventionnelles. D'accord entre les parties, les préavis légaux ou conventionnels travaillés seront effectués dans les entreprises à compter du 1er octobre 1992.

Les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement calculées sur la base de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à la date de son entrée en congé de conversion seront versées aux intéressés à leur sortie du congé de conversion, date d'effet de leur licenciement.

Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus à la fin de leur contrat de travail pourront bénéficier de l'allocation spéciale du FNE tel que prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation spéciale versée aux salariés est égal à 65 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et à 50 % du salaire journalier de référence pour la part de ce salaire excédant ce plafond, dans la limite de quatre fois ce plafond.

Le salaire journalier de référence pris en considération pour le versement de l'allocation spéciale du FNE est fixé d'après les rémunérations brutes sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

L'allocation spéciale du FNE cesse d'être versée dès lors que les salariés pourront bénéficier de leurs droits à l'assurance vieillesse et au plus tard à soixante-cinq ans.

La participation de chaque bénéficiaire de l'allocation spéciale du FNE est égale à :

-la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité légale de licenciement (ou, l'indemnité de départ en retraite si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement).

Cette participation est plafonnée à 3 % du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours de versement (soixante ans ou au-delà jusqu'à l'obtention de cent cinquante trimestres de validation assurance vieillesse). Elle est prélevée sur l'indemnité de licenciement du bénéficiaire.

Congé de conversion

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de cinquante-cinq ans pourront adhérer à un congé de conversion d'une durée de quinze mois, ceux exerçant leurs activités professionnelles dans les zones classées 'difficiles' par les pouvoirs publics (dont liste en annexe du présent accord) après concertation avec les organisations professionnelles et syndicales, bénéficieront d'un congé d'une durée de vingt-quatre mois.

La région Ile-de-France sera en tout état de cause exclue du classement en zone difficile.

Durant leur congé de conversion, les salariés percevront mensuellement une allocation de conversion égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des douze mois précédant leur entrée en congé, ce pourcentage étant apprécié en fonction de l'horaire normalement pratiqué dans l'établissement. Le montant de cette allocation sera revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires versés par l'entreprise pendant la période du congé de conversion. Cette allocation ne pourra

être inférieure à 100 % du S.M.I.C. brut. En cas de reclassement effectif sur un contrat de travail à durée indéterminée ou sur un contrat à durée déterminée de plus de six mois ainsi qu'en cas de création ou reprise d'entreprise, le salarié sortant du congé de conversion percevra, à sa demande, une somme correspondante à 65 % du total des allocations mensuelles qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son congé de conversion.

Les entreprises s'engagent à notifier aux salariés par lettre recommandée avec avis de réception :

- la proposition d'entrée en congé de conversion accompagnée d'une copie de la convention du congé de conversion ;
- le délai de quinze jours imparti au salarié pour faire connaître par écrit son adhésion à la convention de congé de conversion ; toute absence de réponse dans ce délai étant considérée comme un refus d'adhésion ;
- les conséquences pour l'intéressé du refus de l'adhésion à la convention.

L'acceptation du congé de conversion par le salarié entraînera la suspension de son contrat de travail et donnera lieu à l'établissement d'un contrat de congé de conversion, avenant au contrat de travail, qui devra être signé par l'employeur et le salarié.

Ce contrat devra rappeler l'ensemble des droits et devoirs des parties, durant la durée du congé de conversion.

Le salarié adhérant à une convention de congé de conversions s'engage à :

- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec la cellule de reclassement et tenir celle-ci régulièrement informée des résultats obtenus ;
- participer aux actions organisées par la cellule de reclassement dans le cadre d'un programme d'aide au reclassement ;
- se présenter dans les meilleurs délais aux convocations de la cellule de reclassement, participer sur la totalité de leur durée aux formations qui seront décidées en accord avec lui par la cellule de reclassement dans le cadre de la convention de congé de conversion.

L'irrespect de tout ou partie de ces engagements exposerait le salarié à une rupture de son congé de conversion et à son licenciement effectif.

L'entreprise s'engage à remettre mensuellement au salarié en congé de conversion, au moment du versement de l'allocation, un bulletin précisant le montant et les modalités de détermination de son allocation de conversion.

Pendant le congé de conversion, les actions nécessaires au reclassement du bénéficiaire seront mises en place dans le cadre des cellules de reclassement définies à l'article 10 et comporteront notamment des actions de formation.

Le salarié ayant quitté le congé de conversion et dont la tentative de reclassement n'aura pas été concluante pourra de nouveau bénéficier des services de la cellule de reclassement sans pour cela pouvoir bénéficier d'un nouveau congé de conversion.

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans ou plus à la fin de leur congé de conversion pourront adhérer à une convention d'allocation spéciale du FNE telle que prévue à l'article 6.

Allocation temporaire dégressive

Article 8

En vigueur étendu

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise sur un emploi moins rémunéré que son emploi d'origine pourra bénéficier, à sa demande, d'une allocation mensuelle destinée à combler la perte de salaire dans la limite d'un montant maximal de 1 500 F par mois pendant une période n'excédant pas trois ans.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou conventionnel visé à l'article 5 ou de son adhésion à une mesure de conversion sur un contrat à durée indéterminée ou sur un contrat à durée déterminée de six mois débouchant sur un contrat à durée indéterminée.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, lors de la réunion prévue à l'article 16 du présent accord.

L'allocation évaluée forfaitairement au moment de l'embauche dans l'entreprise de reclassement sera versée en trois fractions égales.

Le premier versement sera effectué immédiatement après l'embauche définitive, le deuxième et le troisième versements interviendront au plus tôt douze mois après le précédent versement. Toutefois, ces deuxième et troisième versements ne

seront pas effectués lorsque le salarié aura quitté, avant l'échéance de ce versement, l'emploi de reclassement ou lorsque qu'apparaîtra que le bénéfice de l'allocation ne se justifiera plus par suite du rattrapage anticipé du salaire antérieur.

Aide à la mobilité géographique

Article 9

En vigueur étendu

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise bénéficiera à sa demande, en cas de déménagement, d'une aide financière lorsque son nouveau lieu de travail sera distant de son ancien domicile d'au moins 50 kilomètres.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou conventionnel visés à l'article 5 ou d'une adhésion à une mesure de conversion.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, lors de la rencontre prévue à l'article 16 du présent accord.

Le montant maximal de l'aide sera de 30 000 F par bénéficiaire augmenté de 3 000 F par enfant à charge.

L'aide sera versée sur présentation du devis des frais à engager.

Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés licenciés bénéficieront durant le congé de conversion d'actions individuelles ou collectives d'aide au reclassement professionnel dans le cadre de cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise.

Les cellules de reclassement visées ci-dessus travailleront en étroite collaboration sous la direction des comités mentionnés à l'article 15 du présent accord.

Ces actions comporteront, notamment, autant que de besoin :

- un bilan individuel de compétence ' bilan orientation ' ;
- une formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- une remise à niveau facilitant le reclassement sur un autre poste de travail ;
- une formation d'adaptation à un emploi identifié ;
- une formation qualifiante de nature à déboucher sur un emploi.

La cellule s'attachera à rechercher un nouvel emploi pour chaque salarié, dès l'entrée de celui-ci en congé de conversion.

Des entretiens réguliers avec chaque salarié en recherche d'emploi auront lieu afin de faire le point sur le déroulement de sa prospection du marché de l'emploi, d'échanger les coordonnées des entreprises sollicitées en vue d'embauche et de dégager les difficultés rencontrées ainsi que les moyens de les surmonter.

Dans le cadre des cellules seront mises en place des ' bourses des emplois '. Les entreprises s'engagent à y déposer toutes les offres d'emplois dont elles disposeront, qu'il s'agisse d'emploi existant ou à créer. Les bénéficiaires du présent plan social seront prioritaires pour accéder à ces emplois.

La cellule mettra à la disposition des salariés les moyens matériels (téléphone, photocopie, offre d'emploi...) leur permettant d'effectuer les démarches nécessaires à leur reclassement.

La cellule développera la meilleure collaboration possible avec les organismes publics locaux d'emploi et de formation.

Indemnité complémentaire spécifique de licenciement

Article 11

En vigueur étendu

En complément à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est instituée une indemnité complémentaire

spécifique.

Son montant est fixé forfaitairement à 3 500 F par année d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'une ancienneté de vingt années.

Seuls les salariés ayant adhéré à une convention de congé de conversion pourront en bénéficier.

Elle sera versée, sur demande de l'intéressé, dès son entrée en congé de conversion.

Salariés de plus de cinquante ans

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à limiter le nombre de licenciements de salariés âgés de plus de cinquante ans en recourant notamment à des mesures de reclassement internes.

Les parties signataires s'engagent à être très attentives à cette catégorie de salariés, notamment lorsque les salariés n'auront pu se reclasser au cours de leur congé de conversion.

Ces derniers doivent faire l'objet d'un suivi très particulier qui mobilisera tous les moyens existants pour favoriser leur réinsertion professionnelle et éviter qu'ils ne s'engagent sur la voie de l'exclusion.

Elles porteront à la connaissance des structures locales tripartites, mentionnées à l'article 15 chargées de suivre l'application du plan social, les cas des salariés se trouvant dans cette situation afin que ceux-ci bénéficient des dispositions de l'article 6 du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu

Pendant la durée d'application du plan, les entreprises s'engagent à limiter le recours aux heures supplémentaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, alinéas 2 et 3, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant un dépassement de ces durées de travail.

Dans cette hypothèse, l'autorité compétente sera saisie dans le cadre des dispositions légales existantes.

Mise en oeuvre du plan social

Article 14

En vigueur étendu

Afin de mettre en oeuvre les mesures particulières du plan social défini ci-dessus, les entreprises s'engagent à contracter avec les pouvoirs publics conformément aux dispositions de reclassement du relevé de conclusions du 22 juin 1992, les différentes conventions nécessaires, notamment celle du Fonds national de l'emploi.

Suivi du plan social

Article 15

En vigueur étendu

Dans chaque département ou région concerné où auront été mises en place des cellules de reclassement sous l'égide d'un comité d'orientation tripartite présidé par le préfet et regroupant les représentants des pouvoirs publics, des entreprises et des salariés, les entreprises s'engagent à adresser à cet organisme simultanément à la saisine des institutions représentatives, les informations nécessaires au suivi du déroulement du plan social. Ces informations respecteront la confidentialité des dossiers individuels des salariés ainsi que celle de la vie des entreprises.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises adresseront ces mêmes informations, quelles que soient leur effectif et le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles projettent, à ce même organisme, quatorze jours avant l'envoi des convocations à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du code du travail.

Afin de veiller au respect des engagements pris par les parties a été mis en place outre les cellules de reclassement précitées, un Comité national de pilotage et de coordination suite à la signature du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Ce comité qui se réunira régulièrement sera chargé par les parties signataires de suivre la bonne application du plan social. Il pourra s'adjoindre toute personne dont il estimera la présence nécessaire pour mener à bien sa tâche.

Les représentants des salariés bénéficieront, sans subir de perte de salaire du temps nécessaire pour participer aux travaux tant des cellules de reclassement locales que du Comité national de pilotage et de coordination désignés ci-dessus.

Durée et mise en oeuvre de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée du plan social conformément aux dispositions de l'article 3 (§ 1 et 3).

Les parties à la négociation sont convenues de se rencontrer au cours du dernier trimestre précédant la date de fin de l'accord afin d'examiner la situation existante et envisager les éventuelles adaptations nécessaires au présent plan, l'opportunité et les conditions de sa prorogation.

Les effets de cet accord cesseront à l'application du plan social.

La mise en oeuvre du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions figurant dans le relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Dénonciation

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, selon les modalités prévues par l'article 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dépôt et publicité

Article 18

En vigueur étendu

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

Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport, groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (Unostra).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO (UNCP) ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la mise en application des dispositions relatives au permis à points peut avoir des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité des conducteurs routiers dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant qu'une telle situation justifie la mise en place de mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points pour des salariés dont le métier est la conduite de véhicules à titre professionnel,

Reconstitution partielle des points

Article 1er

En vigueur étendu

1. En cas de perte partielle de points, tout conducteur peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de 2 jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

Cette initiative ne peut en aucun cas être prise en compte en vue d'une sanction disciplinaire.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence est accordée par écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

À défaut du respect de prévenance ou d'accord entre les parties sur une réduction de celui-ci, cette autorisation est accordée dans des délais compatibles tant avec l'organisation du travail dans l'entreprise qu'avec le calendrier du stage. La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur.

3. Les modalités et les conditions de la prise en charge de ce stage de formation spécifique sont fixées par les partenaires sociaux dans le cadre du fonds spécial professionnel « permis sécurité » créé sous l'égide de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, dans la limite des fonds qui lui seront affectés.

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

Article 2

En vigueur étendu

1. La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective susvisée, à condition que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité.

À cette occasion, le conducteur, s'il le souhaite, se fait assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

La situation du salarié concerné fait l'objet d'une information de la part de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle la plus proche de l'une de ces institutions représentatives.

a) À l'issue de la concertation avec l'employeur, si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible, celui-ci est proposé au conducteur.

b) À défaut, et pour permettre le maintien des ressources du conducteur, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateurs...) notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduire de courte durée.

c) En l'absence de reclassement immédiat ou au terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu par accord entre les parties, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe 3 ci-dessous. L'accord entre l'employeur et le conducteur doit notamment porter sur la durée de la suspension du contrat de travail.

d) Pendant la période de suspension du contrat de travail, le conducteur a la possibilité de suivre une action de formation selon les modalités et conditions fixées par les partenaires sociaux dans le cadre du fonds spécial professionnel « permis sécurité » créé sous l'égide de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE), dans la limite des fonds qui lui seront affectés.

e) Pour les conducteurs ayant 1 an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées

aux § b et c, l'employeur recherche un reclassement du conducteur parmi le personnel de l'établissement, ou de l'entreprise, dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de conducteur, tant au regard du niveau de qualification que du salaire.

Toute proposition de reclassement émanant de l'employeur doit être formulée par écrit et faire l'objet d'une réponse écrite de la part du salarié concerné dans un délai maximal de 7 jours à compter de la réception de la proposition ; en cas de refus de la part du conducteur du reclassement proposé dans les conditions ci-dessus, l'employeur peut prononcer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement au conducteur, ce dernier peut informer et/ou demander à l'employeur d'informer les antennes régionales (spécialisées « transports » ou non) de l'ANPE et la CNPE de la situation dans laquelle il se trouve (suspension de son contrat de travail), afin qu'elles lui apportent leur concours pour l'aider à chercher un emploi de reclassement disponible notamment dans son bassin d'emploi.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail convenue entre les parties, le conducteur reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins 15 jours avant l'expiration de ladite période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

3. À défaut d'accord entre les parties sur la suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le conducteur perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où le conducteur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

Fonds spécial professionnel ' permis sécurité '

Article 3

En vigueur étendu

1. La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rendant nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité dans le cadre du transport public par route, il est créé sous l'égide de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) un fonds spécial professionnel « permis sécurité ».

2. Selon des modalités définies par les partenaires sociaux et dans les limites des fonds qui lui seront affectés :

2.1. : ce fonds a pour objet de financer les actions de formation spécifique prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

A ce titre, il prend en charge une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et les frais de formation du conducteur concerné.

Le montant de cette allocation correspond à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

2.2. : ce fonds 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.

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation habilité et librement choisi par le conducteur.

4. Ce fonds bénéficiera des ressources de financement issues :

- d'une quote-part du fonds collectif mutualisé de la contribution obligatoire à la formation professionnelle géré par les organismes professionnels de formation (AFT - Formation continue et Promotrans) ;

- d'une quote-part de la taxe parafiscale en vue du développement de la formation professionnelle ;
- complétées, le cas échéant :
- d'un financement spécifique par les pouvoirs publics (1) ;
- des subventions des collectivités territoriales.

5. La gestion du fonds sera confiée, tout en conservant le principe de confidentialité, à un service spécialisé de l'AFT, organisme habilité à centraliser les fonds de la taxe parafiscale, conformément aux dispositions du décret n° 91-47 du 14 janvier 1991, sous le contrôle des autorités compétentes.

La CNPE sera tenue informée du budget prévisionnel et de sa gestion.

(1) Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics, dans une déclaration commune, de déterminer un mode de financement spécifique permettant d'assurer à ce fonds de réels moyens de fonctionnement sans entraîner de charges supplémentaires pour les entreprises et les salariés.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur étendu

1. Le présent protocole vient compléter les dispositions de l'annexe I à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

2. La commission nationale d'interprétation et de conciliation, instituée en application de l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, examinera les conditions d'application des dispositions de l'article 2 du présent protocole 1 an après son entrée en vigueur.

À ce titre, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle est mandatée afin de faire toute proposition de modification aux organisations signataires au vu des informations statistiques, des modalités d'application du permis de conduire à points ainsi que des dossiers individuels de demande de reclassement dont elle aura eu connaissance.

3. Les parties signataires prendront les mesures nécessaires pour la mise en oeuvre effective des dispositions de l'article 3 du présent protocole dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

Application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole est applicable à la date de son extension.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

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

**Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle
continue des entreprises de moins de dix salariés**

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport, groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (Unostra),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération nationale des transports FO - UNCP ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE - CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Désignation des organismes collecteurs

Article 2

En vigueur étendu

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont confiés, à titre exclusif, aux organismes collecteurs de la branche, l'AFT et Promotrans, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Les organismes susvisés sont, par ailleurs, habilités à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds correspondant à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues par l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

Gestion des fonds

Article 3

En vigueur étendu

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés par une section particulière distincte au sein de chacun des organismes collecteurs, l'AFT et Promotrans.

Missions des instances paritaires

Article 4

En vigueur étendu

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sections particulières des organismes collecteurs visés à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- de prendre en charge, dans les conditions définies en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des actions de formation concernant les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- d'informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la section particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;

- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la section particulière ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de la section particulière.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'AFT et Promotrans aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

Annexe

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité relève de l'une des industries du transport représentées par l'union des fédérations de transport et énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 :

6911. Transports routiers de marchandises en zone longue.

6912. Transports routiers de marchandises en zone courte et camionnage.

6922. Transports routiers de voyageurs :

- transports interurbains en service régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel.

- location d'autocars avec chauffeur.

6924. Déménagements et garde-meubles.

6925. Location de véhicules industriels avec ou sans chauffeur.

7401. Collecte de fret maritime :

- commissionnaires de transport maritime, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

7402. Collecte de fret aérien :

- commissionnaires de transport aérien, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

7403. Collecte de fret terrestre et fluvial :

- commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

8413. Ambulances.

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

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

Dans le cas d'entreprises mixtes telles que ' transport public et commerce de charbon ', la présente convention s'applique normalement au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté au commerce de charbon restant régi par les dispositions de convention applicable à cette branche d'activité. Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des deux branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les deux conventions collectives correspondantes apparaît de ce fait impossible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la convention correspondant à l'activité principale.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance »

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : - Fédération nationale des transports routiers ; - Fédération nationale des transports de voyageurs ; - Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; - Fédération de l'affrètement routier ; - Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; - Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; - Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeur (Sytraval) ; - Groupement national des transports combinés ; - Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (Unostra),
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports FO UNCP ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant les limites maximales de la réglementation nationale en matière de temps de travail, les spécificités des conditions d'exercice actuelles de l'activité des personnels de conduite grands routiers ou longue distance, et dans la perspective de réduire, par étapes, les écarts constatés ;

Considérant que à l'issue des travaux présidés par G. X... sur la situation économique et sociale dans les transports routiers de marchandises

(« Contrat de progrès»), les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir des négociations dans le but d'améliorer la sécurité et les conditions de travail des conducteurs grands routiers ou longue distance en prévoyant :

- d'une part, les conditions de transparence des durées des temps de service et de leur rémunération ;
- d'autre part, une réduction programmée des temps de service ;

Considérant qu'un accord sur ces bases entre les partenaires sociaux est de nature à favoriser une évolution de la réglementation communautaire européenne dans la perspective de limiter à 200 heures mensuelles la durée maximale des temps de service,

il est convenu ce qui suit :

Titre Ier Préambule

Clauses de sauvegarde

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'entrée en application du présent accord au 1er janvier 1995 ne doit entraîner :

- aucune diminution, pour chaque salarié, du niveau mensuel moyen de ses rémunérations effectives constatées dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date d'entrée en application de l'accord.

Pour les conducteurs effectuant des horaires inférieurs à 200 heures, les rémunérations effectives ne sauraient être inférieures aux niveaux garantis par la convention collective pour les durées de temps de service considérées ;

- aucune dégradation des conditions de travail dans l'ensemble des entreprises, notamment par un allongement généralisé des durées hebdomadaires et/ou mensuelles des temps de service dans les entreprises dont les durées maximales de temps de service se situent à un niveau inférieur à celles fixées par le présent accord ;

- aucune remise en cause des accords d'entreprise plus favorables sur l'organisation et les temps de service en vigueur à la date d'entrée en application de l'accord.

Titre II Champ d'application

Personnels visés par l'accord

Article 2.1

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux personnels de conduite des transports routiers de marchandises en transport national ou international affectés régulièrement à des services ou trafics comportant habituellement, outre les temps de conduire, des temps d'attente notamment à l'enlèvement et à la livraison des produits et des marchandises, la surveillance ou la participation aux opérations de chargement et de déchargement, et, plus généralement, la prise de repos journaliers hors du domicile, dans le cadre d'une activité soumise en permanence à des aléas d'origines diverses.

Sont à ce titre concernés par les dispositions du présent accord les personnels qualifiés, personnels de conduite grands routiers ou longue distance par leur contrat de travail, c'est-à-dire les personnels de conduite affectés, dans les transports routiers de marchandises, à des services leur faisant obligation de prendre au moins 6 repos journaliers par mois hors du domicile (circulaire du ministère des transports du 18 juillet 1983).

Le présent accord est également applicable au personnel de conduite des entreprises de déménagement sous réserve des dispositions de l'article 8.3.

Titre III Temps de service

Définition

Article 3.1

En vigueur non étendu

L'objectif des parties signataires du présent accord est de prendre en compte les services passés par les personnels de conduite au service de l'entreprise, dans l'exercice de leur métier.

L'ensemble de ces temps, ou temps de service, comprend par nature, des périodes d'activité d'intensité variable.

A ce titre, sont pris en compte pour 100 % de leur durée :

- les temps de conduite ;
- les temps d'autres travaux, tels que chargement, déchargement, entretien du véhicule, formalités administratives ... ;
- les temps à disposition tels que surveillance des opérations de chargement et déchargement, sans y participer, et/ou temps d'attente, durant lesquels, bien que n'étant pas tenu de rester à son poste, le conducteur ne peut disposer librement de son temps.

En revanche, ne sont pas pris en compte au titre du temps de service l'ensemble des interruptions, repos, temps pendant lesquels le conducteur n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps.

Décompte des temps de service

Article 3.2

En vigueur non étendu

1. Pour décompter les temps de service, la manipulation du sélecteur de temps du chronotachygraphe ou de tout autre appareil d'informatique embarquée est la règle, aussi bien pour apprécier les temps de conduite que les temps autres que la conduite et les temps de repos ; cette manipulation est promue par les employeurs comme par les représentants du personnel.

L'absence ou la mauvaise manipulation, dès lors qu'elles apparaissent systématiques :

- sont du ressort du pouvoir disciplinaire de l'employeur lorsqu'elles sont du fait du conducteur ;
- sont sanctionnées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur lorsqu'elles sont du fait de l'employeur.

2. Pour permettre une application généralisée à l'ensemble des entreprises des dispositions du présent article, notamment au regard de l'objectif de transparence des temps de service réellement pratiqués et de leur rémunération à 100 %, les entreprises pourront appliquer les dispositions des paragraphes 3 et 4 ci-dessous.

3. Des accords d'entreprise visant exclusivement à l'application du présent accord sont conclus, conformément à la législation en vigueur avec les seuls délégués syndicaux lorsqu'ils existent, tant en ce qui concerne le décompte des heures et leur rémunération que la diminution effective des temps de service.

Ces accords sont communiqués, dès leur conclusion, par le chef d'entreprise à l'inspecteur du travail des transports territorialement compétent.

4. Dans les autres entreprises, les chefs d'entreprise devront, avant le 31 mars 1995, se rapprocher des services compétents de l'inspection du travail des transports afin de leur présenter les initiatives qu'ils envisagent de prendre pour mettre en oeuvre le présent accord, tant pour ce qui concerne le décompte des heures et leur rémunération que la diminution effective des temps de service.

Ces initiatives, préalablement à leur mise en application, doivent recueillir l'avis de l'inspecteur du travail des transports qui doit être transmis au chef d'entreprise et communiqué au personnel concerné.

À défaut de réponse de l'inspecteur du travail des transports dans les 3 semaines suivant la réception de la demande d'avis, le chef d'entreprise peut mettre en application les initiatives proposées.

Les chefs d'entreprise devront ensuite présenter à ces mêmes services les résultats de leurs initiatives effectivement atteints au fur et à mesure de leur obtention.

5. Les accords conclus ou initiatives proposées ne sauraient, en tout état de cause, avoir pour effet de mettre en place des mesures moins favorables aux personnels que celles prévues par le présent accord, en particulier en matière de décompte des durées de service, et, notamment, de sous-évaluer les durées des temps autres que la conduite prises en compte pour la rémunération des temps de service, pour l'attribution des repos récupérateurs et pour le respect des limites maximales des durées de temps de service prévues à l'article 7.1.

6. Le contrat de travail des conducteurs visés par le présent accord doit, conformément aux dispositions de l'article 11 de la CCNP, faire obligatoirement référence au présent article.

7. Dans le cas exceptionnel où le conducteur est présent dans l'entreprise en dehors de son activité normale de conducteur, son temps de service rémunéré est calculé en fonction du temps effectivement travaillé dans l'entreprise, le jour considéré, sans être inférieur à l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise.

8. Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer au début de l'année 1996 dans la perspective de dresser un bilan des difficultés éventuelles d'application des dispositions du présent article rencontrées au cours de l'exercice 1995 pour apprécier la nature des temps autres que la conduite.

Titre IV Rémunération des temps de service

Rémunération effective

Article 4.1

En vigueur non étendu

1. Les temps de service tels que définis à l'article 3.1 et décomptés conformément aux dispositions de l'article 3.2 doivent donner lieu au versement d'une rémunération effective correspondant à l'intégralité de ces temps.

Les frais professionnels (frais de déplacement, de péage ...) ne font pas partie de la rémunération effective.

2. La rémunération effective mensuelle, quelle qu'en soit la structure, ne doit pas être inférieure à la rémunération mensuelle professionnelle garantie correspondant à l'emploi occupé par le conducteur, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée de son temps de service décompté au titre du mois considéré.

Heures supplémentaires

Article 4.2

En vigueur non étendu

Les heures de temps de service sont majorées :

- de 25 % au-delà de 169 heures mensuelles jusqu'à la 200e heure ;
- de 50 % au-delà de 200 heures mensuelles.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Il est créé une rémunération professionnelle garantie dont les montants sont fixés, pour une durée mensuelle de temps de service de 200 heures, par les barèmes annexés au présent accord.

Ces montants sont majorés :

- des indemnités conventionnelles prévues par les articles 7 ter paragraphe a et b (jours fériés travaillés) 7 quater (dimanches travaillés) et 24 bis (travail de nuit) ;
- des pourcentages d'ancienneté à raison de :
 - 2 % après 2 années de présence dans l'entreprise ;
 - 4 % après 5 années de présence dans l'entreprise ;
 - 6 % après 10 années de présence dans l'entreprise ;
 - 8 % après 15 années de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté effective dans l'entreprise est décomptée à partir de la formation du contrat de travail.

Pour les conducteurs titulaires du certificat d'aptitude professionnelle visés par le présent accord, l'ancienneté est majorée de 2 ans à l'embauche et lors du passage des tranches d'ancienneté successives.

Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

Article 4.4

En vigueur non étendu

1. - La rémunération effective visée à l'article 4.1 doit être comparée aux montants de la rémunération mensuelle professionnelle garantie fixés par les barèmes annexés au présent accord.

2. - Pour comparer la rémunération effective et la rémunération mensuelle professionnelle garantie, sont pris en compte les éléments de rémunération, salaires et primes, versés au titre de l'activité de 1 mois, considéré à l'exclusion des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

Les éléments de rémunération à versement différé au-delà du mois (13e mois, prime de vacances, ...) n'entrent pas dans l'assiette de comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie.

Dispositions générales

Article 4.5

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, les dispositions des articles 4.1 (rémunération effective), 4.3 (rémunération mensuelle professionnelle garantie) et 4.4 (comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie) spécifiques aux personnels de conduite grands routiers ou longue distance marchandises :

- se substituent à celles des articles 12 « Rémunérations effective » et 13 « Rémunération globale garantie » de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- ne préjugent pas de la définition des rémunérations garanties retenues dans le cadre des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnels de conduite marchandises.

Titre V Repos récupérateurs

Principes d'attribution

Article 5

En vigueur non étendu

Tout personnel de conduite grands routiers ou longue distance doit bénéficier de repos récupérateurs effectifs en

contrepartie des durées réelles de temps de service.

Ces repos récupérateurs accordés conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord ne sauraient se cumuler avec les repos compensateurs déjà attribués dans les entreprises.

L'attribution des jours de repos récupérateur ne fait pas obstacle à l'application des dispositions réglementaires et conventionnelles plus favorables relatives au repos compensateur.

Les jours de repos récupérateur, cumulables avec les repos hebdomadaires au domicile, sont pris au plus tard dans les 3 mois suivant leur inscription sur le bulletin de paie, par journée entière, ou, le cas échéant, par demi-journée, sur demande écrite du salarié. L'attribution effective du repos récupérateur est la règle, sous la responsabilité de l'employeur. Une indemnité compensatrice de repos récupérateur non pris est attribuée en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Le repos récupérateur donne lieu à une indemnisation ne devant entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le conducteur aurait perçue s'il avait travaillé pendant la ou les journée(s) ou demi-journée(s) considérée(s).

Calendrier d'attribution

Article 5.2

En vigueur non étendu

1. À compter du 1er octobre 1995

Les jours de repos récupérateurs sont attribués à raison :

- de 1 demi-journée à partir de 200 heures et jusqu'à 219 heures de temps de service par mois calendaire ;
- de 1 journée à partir de 220 heures et jusqu'à 239 heures de temps de service par mois calendaire ;
- de 1 journée et 1/2 pour 240 heures de temps de service par mois calendaire.

2. À compter du 1er janvier 1997

Les jours de repos récupérateurs sont attribués à raison :

- de 1 demi-journée à partir de 200 heures et jusqu'à 214 heures de temps de service par mois calendaire ;
- de 1 journée à partir de 215 heures et jusqu'à 224 heures de temps de service par mois calendaire ;
- de 1 journée et demi à partir de 225 heures et jusqu'à 229 heures de temps de service par mois calendaire ;
- de 2 jours pour 230 heures de temps de service par mois calendaire.

Titre VI Bulletin de paie

Présentation et utilisation

Article 6.1

En vigueur non étendu

À compter du 1er octobre 1995, afin d'assurer la transparence entre la durée des temps de service et leur rémunération, et de contrôler l'attribution des repos récupérateurs, le bulletin de paie ou le relevé mensuel d'activité doit mentionner obligatoirement, après régularisation éventuelle le mois suivant compte tenu du délai nécessaire à leur connaissance effective :

- la durée des temps de conduite ;
- la durée des temps autres que la conduite ;
- l'ensemble de ces temps constitutifs du temps de service rémunéré, récapitulés mensuellement ;
- les informations relatives aux repos récupérateurs acquis en fonction des durées des temps de service effectuées.

Au plus tard au 30 septembre 1995, les parties signataires mettront au point les modèles types des documents spécifiques au personnel de conduite visés par le présent article.

En cas de contestation sur les mentions portées sur le bulletin de paie ou le relevé mensuel d'activité, le personnel de conduite a le droit d'obtenir communication, sans frais, des disques concernés et/ou des éléments ayant servi de base à l'élaboration du bulletin de paie contesté.

Titre VII Réduction des temps de service

Calendrier

Article 7.1

En vigueur non étendu

1. Dans le respect des dispositions du règlement communautaire européen sur les durées des temps de conduite et de repos, les durées maximales de temps de service des conducteurs grands routiers ou longue distance fixées ci-dessous constituent des limites maximales qui ne sauraient être dépassées pour quelque motif que ce soit.

Sont pris en compte, pour l'appréciation des durées maximales de temps de service, les jours fériés légaux, les congés payés, les repos compensateurs ou récupérateurs, les temps de formation et de délégation.

2 a. À compter du 1er octobre 1995, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance ne devront pas être supérieures à :

- 240 heures de temps de service sur 1 mois (soit 55 heures hebdomadaires en moyenne) ;
- 60 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 b. À compter du 1er janvier 1997, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance ne devront pas être supérieures à :

- 230 heures de temps de service sur 1 mois (soit 53 heures hebdomadaires en moyenne) ;
- 56 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 c. Au-delà du 31 décembre 1997, les entreprises de transport routier de marchandises françaises considèrent qu'elles ne peuvent s'inscrire dans la concurrence européenne que si des règles communes sont mises en oeuvre dans toutes les entreprises de l'Union européenne.

À cette fin, les partenaires sociaux conviennent de faire progresser l'Europe sociale des transports dans la perspective d'un plafonnement :

- à compter du 1er janvier 1988, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance à 220 heures de temps de service sur 1 mois ;
- à compter du 1er janvier 1999, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite grand routiers ou longue distance à 200 heures de temps de service sur 1 mois.

3. Les durées maximales de temps de service fixées par le présent article ne préjugent pas de celles retenues dans le cadre des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnels de conduite marchandises.

Titre VIII Dispositions diverses

Commission nationale de suivi de l'accord

Article 8.1

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord entre les parties signataires au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission a pour mission :

- de s'assurer du respect des dispositions de l'accord, relatives notamment à la transparence des temps de service et à l'intégralité de leur rémunération ;
- d'examiner les éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de l'accord ;
- de faire un bilan de celles-ci à chacune des étapes fixées par son calendrier sur la base des informations recueillies par

les partenaires sociaux, notamment en matière de réduction des temps de service et de ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

A cet effet, la commission dispose des informations résultant des enquêtes administratives et statistiques disponibles, et, le cas échéant, diligentées par les partenaires sociaux, notamment au plan régional.

Personnels de conduite courte distance

Article 8.2

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation sur le temps de service, les repos récupérateurs et les rémunérations des personnels de conduite courte distance, dans la perspective d'une suppression des équivalences.

Personnels de conduite du déménagement

Article 8.3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation afin d'adapter aux personnels de conduite du déménagement les dispositions relatives au nombre minimal de découchers dans le mois permettant de les considérer personnels de conduite grands routiers ou longue distance.

Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

Article 8.4

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord se rencontreront au plus tard à la fin du deuxième trimestre 1997 afin d'examiner les montants des rémunérations mensuelles professionnelles garanties fixés par les barèmes annexés au présent accord, compte tenu de l'évolution générale des prix et des rémunérations garanties par la convention collective nationale, annexe I.

Entrée en application

Article 8.5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 1995 afin que les entreprises puissent prendre les dispositions nécessaires à sa mise en oeuvre effective dans le respect des échéances qu'il fixe.

Publicité

Article 8.6

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail (chapitre III du titre III du livre Ier), fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998

En vigueur non étendu

Rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs), sans préjudice de l'application de la clause de sauvegarde visée à l'article 1.1 du présent accord.

A compter du 1er octobre 1995, quelle que soit l'ancienneté

Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs) :

Coefficient 128 M : 7.544 F

Coefficient 138 M : 7.544 F

Coefficient 150 M : 7.750 F

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au S.M.I.C. en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1997

COEFFICIENT	ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs)				
	A l'embauche	Après 2 ans (+ 2 %)	Après 5 ans (+ 4 %)	Après 10 ans (+ 6 %)	Après 15 ans (+ 8 %)
128 M	7.695	7.849	8.003	8.157	8.311
138 M	7.706	7.860	8.014	8.168	8.322
150 M	8.015	8.175	8.336	8.496	8.656

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au S.M.I.C. en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1998

COEFFICIENT	ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs)				
	A l'embauche	Après 2 ans (+ 2 %)	Après 5 ans (+ 4 %)	Après 10 ans (+ 6 %)	Après 15 ans (+ 8 %)
128 M	7.849	8.006	8.163	8.320	8.477
138 M	7.873	8.030	8.188	8.345	8.503
150 M	8.272	8.437	8.603	8.768	8.934

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au S.M.I.C. en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance »

»

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; UFT.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; UNCP FO.

Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « Grands routiers » ou « Longue distance »

Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise 'grands routiers' ou 'longue distance'

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 5 du 1-10-1999, non étendu

Compte tenu des délais sollicités par certaines organisations syndicales ayant participé à la négociation avant de se prononcer sur la signature du texte définitif du présent accord arrêté lors de la dernière réunion de négociation du 21 octobre 1994, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport réunit les parties patronales et lesdites organisations syndicales, en ce mercredi 23 novembre 1994, pour faire procéder à la signature de l'accord.

A l'occasion de cette réunion de signature, le président de la commission enregistre les précisions ci-après détaillées, apportées par la délégation patronale en réponse aux demandes de garanties formulées par les organisations syndicales signataires.

1. Application des clauses de sauvegarde

Les garanties prévues par le préambule du texte visent à ce que, à l'entrée en vigueur de l'accord :

- les heures de temps de service réellement effectuées soient décomptées indépendamment du nombre d'heures figurant sur le bulletin de paie avant l'entrée en vigueur de l'accord ;
- la rémunération doit correspondre à l'intégralité des heures ainsi décomptées, sans diminution pour chaque salarié du niveau mensuel moyen de sa rémunération effective antérieure.

2. Application de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

En aucun cas, la rémunération effective d'un conducteur ne saurait être inférieure, pour une durée de service mensuelle de 200 heures, au montant des barèmes fixés sur cette base et annexés à l'accord.

En cas d'horaires supérieurs, l'application de ces barèmes conduit, à titre d'exemple, pour un conducteur au coefficient 150 M et quelle que soit son ancienneté, à lui garantir à compter du 1er octobre 1999 :

- pour une durée de service de 230 heures mensuelles, une rémunération effective qui ne soit pas inférieure à 11 558 F ;

Dans tous les cas, si la rémunération effective versée au conducteur, pour une même durée de service, est supérieure à la rémunération garantie par le barème annexé à l'accord, le conducteur conserve sa rémunération effective.

3. Repos récupérateurs

L'attribution obligatoire des repos récupérateurs, calculés conformément aux dispositions de l'accord, ne fait pas obstacle à l'application des règles légales sur le repos compensateur en vigueur dans les entreprises.

L'absence du conducteur, au titre du repos récupérateur, ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération effective.

Chaque journée (ou demi-journée) de repos récupérateur est réputée équivalente à la durée moyenne journalière de service (ou à la durée moyenne de la demi-journée) dans l'entreprise.

En cas d'absence(s) régulière(s) au cours du délai de 3 mois, visé par l'accord, pour la prise effective du repos récupérateur, ce délai est prolongé d'une durée égale à celle de ladite (ou desdites) absence(s).

4. Suivi de l'application de l'accord dans les entreprises

L'accord reposant essentiellement sur le principe de transparence, un bilan sera effectué à l'issue de la première étape, fin 1996 :

- sur la dynamique de transparence qui aura été engagée par les entreprises en vue de l'amélioration de la situation sociale et économique du transport routier ;

- sur l'évolution de l'emploi dans la profession.

Le président enregistre également les déclarations des organisations syndicales signataires, aux termes desquelles celles-ci, dans le cadre de ce même suivi de l'application de l'accord :

- prendront, en fonction des résultats constatés, leurs responsabilités sur les suites à donner, notamment dans la mise en oeuvre des étapes ultérieurement prévues ;

- demanderont la révision des dispositions de l'accord à la suite de l'examen des éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de ces dispositions, conformément aux prescriptions de l'article 2 de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le président enregistre que les organisations patronales signataires prennent acte de ces déclarations.

Les précisions et déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance ».

Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 relatif à OPCA transports

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération nationale des transports de voyageurs ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (U.N.O.S.T.R.A.) ; Groupement national des transports combinés ;
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports F.O. - U.N.C.P. ; Fédération générale des transports et de l'équipement (F.G.T.E. - C.F.D.T.) ; Fédération des syndicats chrétiens des transports C.F.T.C. ; Fédération nationale des chauffeurs routiers F.N.C.R. ; Fédération nationale des syndicats du transport C.G.T. ; Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers C.F.E. - C.G.C.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex , par lettre du 16 février 2011 (BO n°2011-9)

Constitution de sections professionnelles paritaires techniques

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. ' Transports ', deux sections professionnelles paritaires techniques sont constituées pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- la section ' Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ' ;

- la section ' Transports routiers collectifs de voyageurs '.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 26-9-1995 art. 2 BOCC 95-51.

En application de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA ' Transports ', deux sections

professionnelles paritaires techniques sont constituées pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- la section ' Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ' ;
- la section ' Transports routiers collectifs de voyageurs '.
- la section ' Transports maritimes '.
- la section ' Manutention portuaire '.

Missions

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans la mesure où l'accord du 28 décembre 1994 (art. 4.2) prévoit que chaque section professionnelle paritaire technique applique les missions générales de l'OPCA ' Transports ', en fonction des orientations et du contenu de chacun des accords de branche sur la formation pour le secteur d'activité concerné, les missions exercées par les deux sections professionnelles paritaires techniques visées ci-dessus sont les suivantes :

a) Pour ce qui concerne les formations d'insertion en alternance et de l'apprentissage, *la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés* (1), et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins 10 salariés, chaque section professionnelle :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des actions de formation, y compris la formation des tuteurs ;
- précise les priorités, critères, conditions de prise en charge et les modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPAC ' Transports ' ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA ' Transports ' ;

b) Pour ce qui concerne le capital de temps de formation, chaque section professionnelle (2) :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du capital de temps de formation ;
- précise les priorités, les critères, les conditions de prise en charge et les modalités de financement, dans la limite des fonds mutualisés disponibles, et au maximum à hauteur de 50 %, de tout ou partie des coûts des actions afférentes aux actions conduites dans le cadre du capital de temps de formation dont bénéficient les salariés des entreprises ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA ' Transports '.

2.2. Par ailleurs, chaque section professionnelle paritaire technique détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code de travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Conseils des sections professionnelles paritaires techniques

Article 3

En vigueur étendu

Chaque section professionnelle paritaire technique fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement des représentants des organisations signataires du présent avenant.

Chaque conseil paritaire de section désigne un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Participation aux réunions

Article 4

En vigueur étendu

Le temps passé par leurs membres à la préparation et aux réunions des conseils paritaires des sections professionnelles paritaires techniques est rémunéré comme temps de travail.

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA ' Transports ', dans les conditions définies par son règlement intérieur.

Emploi des contributions des entreprises

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 2 art. 1 du 20-1-1995 BOCC 95-22, étendu par arrêté du 19-2-1996 JORF 28-2-1996.

Chaque section professionnelle paritaire technique s'assure de l'affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA ' Transports ' et appliqués par chacune des sections.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champ de compétence de chaque section professionnelle sont regroupées dans un compte propre à la section professionnelle, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;
2. La contribution des entreprises au titre du financement du capital de temps de formation (1) ;
3. La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte :
 - a) Soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;
 - b) Soit des contributions prévues par les accords de branche ;
 - c) Soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession ;
4. Les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage pour la partie correspondant au ' quota ' apprentissage dans les conditions fixées par la législation en vigueur, et ne correspondant pas à des pré-affectations demandées par les entreprises ayant réalisé ces versements aux centres de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue sont mutualisées dans un compte propre dès leur versement et affectées conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports et appliquées par chacune des sections.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter de la date d'entrée en application de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA ' Transports '.

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

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

Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers 'Marchandises'

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : La fédération nationale des transports routiers ; La fédération nationale des transports de voyageurs ; La fédération française des organisateurs commissionnaires de transport ; La chambre des loueurs et transporteurs industriels ; La chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; La chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; Le groupement national des transports combinés, L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA
Organisations de salariés	La fédération nationale des transports FO-UNCP ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les conclusions du rapport établi par M. Dobias dans le cadre du Commissariat général du plan et présenté le 5 mai 1994 à M. le Premier ministre et à M. le ministre chargé des transports (' contrat de progrès dans les transports routiers de marchandises ') ;

Considérant que l'exercice du métier de conducteur routier dans les conditions professionnelles les plus satisfaisantes pour les intéressés, les entreprises et la sécurité routière exige une qualification minimale au-delà des seules connaissances acquises par le permis de conduire, dans la perspective de la généralisation d'une formation initiale de type CAP de conduite routière, BEP conduite et service dans les transports routiers ou CFP de conducteur routier ;

Considérant que la mise en place d'un dispositif de formation obligatoire pour l'ensemble des conducteurs routiers professionnels assurant sous quelque statut que ce soit (salariés du ' compte d'autrui ', travailleurs indépendants et salariés du ' compte propre ') le transport de marchandises ou produits peut contribuer efficacement à la politique d'amélioration de la sécurité routière ;

Considérant que les parties signataires souhaitent que le principe de l'obligation de la formation professionnelle initiale des conducteurs routiers soit généralisé dans le cadre de l'Union européenne.

il a été convenu ce qui suit :

Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Principe

Article 1er

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier, tout salarié d'une entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC (1) doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise.

(1)

Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement ' de conducteur routier '), du BEP conduite et service

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 16 du présent accord cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnels embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord cadre pour y occuper pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord cadre, un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;
- les personnels de ces mêmes entreprises exerçant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord cadre, un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;
- les personnels des entreprises de travail temporaire mis à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour y occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :
- CAP de conduite routière (anciennement ' de conducteur routier ') ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- CFP de conducteur routier,
- les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord cadre, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables :

- aux personnels exerçant le métier de conducteur routier de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC en poste au 1er juillet 1995 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant ;
- aux personnels ayant exercé le métier de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 1995, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnels concernés doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, dans les conditions définies au paragraphe 2.2, celle-ci doit avoir une durée minimale de 4 semaines.

3.3. Les modules de progression pédagogique correspondant à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

- a) perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité (conduite rationnelle et manoeuvre des ensembles routiers), le cas échéant sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise ;
- b) prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;

- c) application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;
- d) comportement au poste de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au secours sur la route, respect des autres usagers) ;
- e) respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises ou produits transportés ;
- f) connaissance de l'environnement économique et social du transport routier ;
- g) comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier et à l'activité de l'entreprise, une semaine peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;
- à la reconnaissance des lignes et des tournées ;
- à l'information sur la démarche ' qualité ' développée dans l'entreprise ;
- à la prévention et à la réglementation des litiges ;
- aux perfectionnements sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;
- au suivi des actions de formation obligatoire pour les conducteurs transportant des matières dangereuses et, au minimum, de la formation au transport de matières dangereuses correspondant à la spécialisation A : transport des matières dangereuses autrement conditionnées qu'en véhicule-citerne ou conteneur-citerne (matières autres que celles à haute température).

3.5. Les partenaires sociaux prendront avant le 30 septembre 1995, et en concertation avec les ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogique définis dans les art. 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

Tout conducteur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande, dans le cadre du congé individuel de formation ou du capital de temps de formation, dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.6. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur propositions des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation initiale obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La formation visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Déroulement de la formation pendant la période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les actions de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnels visés par le présent accord cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée desdites actions.

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord cadre est assurée, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Bilan de l'application du dispositif

Article 7

En vigueur étendu

Avant le 30 juin 1997, un bilan sera fait de l'application du titre I sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers par les entreprises ;
- proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires du calendrier d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;
- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Extension de l'obligation de formation initiale

Article 8

En vigueur étendu

Au vu des résultats du bilan visé ci-dessus et compte tenu du calendrier d'application prévu à l'article 16, les partenaires sociaux engageront une négociation avant le 31 décembre 1997 dans la perspective de déterminer les modalités et les échéances de la généralisation d'une obligation de formation initiale à l'ensemble des conducteurs routiers ' marchandises ' autres que ceux visés à l'article 1er.

Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers

Article 9

En vigueur étendu

Toute entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle dont les modalités sont fixées par les articles ci-après.

Personnels prioritaires

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Dans le cadre de la mise en oeuvre du calendrier visé à l'article 15 du présent accord cadre, les personnels de conduite visés à l'article 2.3 du titre I qui, à la date du 1er juillet 1995, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 3 ans d'exercice du métier de conducteur routier sont prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 30 juin 1997.

10.2. Les personnels exerçant pour la première fois entre le 1er janvier et le 30 juin 1995 un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC sont également prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 30 juin 1996.

Durée minimale

Article 11

En vigueur étendu

et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

11.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 9 du présent accord cadre est de 3 jours consécutifs.

Une journée, parmi les 3, consacrée aux actions de perfectionnement aux techniques de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

11.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

11.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

11.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation de la profession.

Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 12

En vigueur étendu

La formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 11 du présent accord cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le perfectionnement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 13

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 11 du présent accord cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;
- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Bilan de l'application du dispositif

Article 14

En vigueur étendu

Avant le 30 juin 1997, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Ce bilan, établi par la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires du calendrier d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;
- proposer les adaptations nécessaires de la périodicité et du contenu des actions de formation définies à l'article 11 ci-dessus dans la perspective de l'extension de la durée de cette formation de 3 à 4 jours.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la Commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Titre III : Dispositions diverses

Attestations de formations initiale et continue

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Attestation de formation initiale

a) L'attestation de présence dans l'entreprise au 1er juillet 1995 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base de la DDAS au 31 décembre 1994 ou sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour le personnel embauché entre le 1er janvier 1995 et le 30 juin 1995.

Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux conducteurs concernés au 1er juillet 1995. Cette attestation ne saurait être délivrée au-delà du 1er juillet 1995.

b) Pour les personnels reprenant une activité de conducteur routier après l'avoir interrompue conformément aux dispositions de l'article 2.3 du présent accord cadre, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est

délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificats(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe ci-dessus.

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er juillet 1997.

c) Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord cadre (CAP de conduite routière ou de conducteur routier, BEP de conduite et service dans les transports routiers, CFP de conducteur routier), une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les conducteurs routiers concernés.

d) Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1er juillet 1995, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord cadre.

Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

e) Pour les autres personnels embauchés à compter du 1er juillet 1995 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

15.2. Attestation de formation continue

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée à l'article 11 du présent accord cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.

15.3. Contrôle de l'attestation

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent article à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

15.4. Établissement des modèles d'attestation

Le modèle d'attestation type d'exercice du métier de conducteur routier sera établi par les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le modèle des autres attestations sera établi par le ministère chargé des transports dans le cadre du cahier des charges visé aux articles 4.2 et 12 du présent accord cadre.

Calendriers d'application

Article 16

En vigueur étendu

Dans la perspective de la généralisation, dans les 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord cadre :

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 2 des dispositions relatives à la formation initiale minimale obligatoire, d'une part ;

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 9 des dispositions relatives à la formation continue obligatoire de sécurité, d'autre part,

des calendriers d'application seront proposés par les partenaires sociaux, en concertation avec les représentants des organismes de formation agréés dans la profession et du ministère chargé des transports. Ces calendriers pourront faire l'objet d'adaptation compte tenu notamment des bilans prévus aux articles 7 et 14.

Entrée en vigueur

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord cadre entreront en application le 1er juillet 1995.

Publicité

Article 18

En vigueur étendu

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

Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995

Article 19

En vigueur étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport réunit les organisations patronales et syndicales, en ce vendredi 20 janvier 1995, pour faire procéder à la signature de l'accord cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises ».

À l'occasion de cette réunion de signature, le président de la commission enregistre que les parties signataires ont fait les déclarations suivantes :

1. Conditions de mise en oeuvre de l'accord cadre

L'entrée en application de l'accord cadre au 1er juillet 1995 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que seuls les pouvoirs publics sont en mesure de mettre en oeuvre.

C'est à ce titre que les parties signataires de l'accord cadre du 20 janvier 1995 demandent au ministre chargé des transports :

- d'établir le cahier des charges portant condition d'agrément des organismes ou centres de formation habilités à réaliser des actions de formation obligatoire, initiale et continue ;
- de valider les programmes de formation obligatoire soumis, pour avis, à la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de préciser les concours financiers spécifiques et leurs modalités d'attribution permettant d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;
- d'approuver les calendriers d'application visés à l'article 15 de l'accord cadre ;
- de prendre les mesures permettant de contrôler le respect de ces obligations et de définir les sanctions de leur non-respect.

2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord cadre prévoit que d'ici le 30 septembre 1995 soient prises les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogique définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord cadre puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre de titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

À ce titre, les partenaires sociaux demandent au ministre chargé des transports de faciliter la concertation avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Généralisation de l'obligation de formation initiale

La délégation patronale et les organisations syndicales signataires tiennent à obtenir l'assurance que le ministre chargé des transports, initiera, avant le 1er juillet 1995, les mesures visant à l'extension aux transports pour compte propre, comme aux conducteurs travailleurs indépendants, des dispositions prévues par l'accord cadre dans le souci d'établir une saine concurrence entre les entreprises et de renforcer les conditions de sécurité de la route.

4. Harmonisation européenne

Les parties signataires de l'accord cadre demandent au ministre chargé des transports d'engager les démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation

obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers « marchandises ».

Le président enregistre également le souhait des parties signataires de pouvoir examiner, dans les meilleurs délais, en concertation avec le ministre, les conditions de mise en oeuvre effective de l'accord cadre de manière à ce qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er juillet 1995, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises ».

Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance »

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : - Fédération nationale des transports routiers ; - Fédération nationale des transports de voyageurs ; - Fédération française des organisateurs commissionnaires de transports ; - Chambre des loueurs et transporteurs industriels ; - Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; - Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAIL) ; Groupe national des transports combinés ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports UNCP FO ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 8.3 « Personnels de conduite du déménagement » de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » prévoyant l'ouverture d'une négociation, avant le 1er juillet 1995, relative aux conditions spécifiques d'application dudit accord au personnel de conduite des entreprises de déménagement ;

Considérant les spécificités de l'activité des entreprises de déménagement et plus particulièrement le caractère saisonnier de ces activités,

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Personnels visés par l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article 8.3 « Personnels de conduite du déménagement » de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » prévoyant l'adaptation aux personnels de conduite du déménagement de la norme de référence relative au nombre de découchers permettant de considérer ces personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance » :

- sont qualifiés personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance », les personnels de conduite affectés, dans les entreprises de déménagement, à des services leur faisant obligation de prendre au moins 40 repos journaliers par an hors du domicile.

Pour les personnels concernés ayant, à la date d'entrée en application du présent avenant, 12 mois d'affectation au poste de travail, cette norme s'apprécie par référence au nombre de repos journaliers pris hors du domicile au cours de ces 12 mois.

En tout état de cause, les dispositions de l'accord du 23 novembre 1994 s'appliquent aux personnels de conduite du déménagement affectés à des services de déménagement leur faisant obligation de prendre au moins 10 repos journaliers hors du domicile au cours de toute période de 3 mois consécutifs.

1.2. Mise en oeuvre

Dès la signature du présent avenant, les entreprises prendront les dispositions nécessaires au respect de l'ensemble des

modalités de mise en oeuvre des principes et normes définies dans l'accord du 23 novembre 1994.

Pour la mise en oeuvre de l'accord à compter du 1er janvier 1996 :

- les temps d'attente sont pris en compte dans le calcul du temps de service ;
- les niveaux de la rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) s'appliquent dans les conditions suivantes :
 - pour les coefficients 128 DC 1 et 128 DC 2, alignement sur le coefficient 128 M ;
 - pour les coefficients 138 DC 1 et 138 DC 2, alignement sur le coefficient 138 M ;
 - pour les coefficients 150 DC 1 et 150 DC 2, alignement sur le coefficient 150 M.

1.3. Entrée en application

Le présent avenant entrera en application le 1er janvier 1996.

Dispositions particulières

Article 2

En vigueur non étendu

Simultanément à la signature du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation avant le 31 décembre 1995 afin d'adapter les dispositions du chapitre V de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport compte tenu de l'évolution de ce secteur d'activité, tant au regard des conditions d'exploitation des entreprises qu'au regard du contenu des métiers, des classifications et des conditions de travail des personnels concernés.

Les personnels de conduite du déménagement non visés à l'article 1er du présent avenant seront soumis aux dispositions à intervenir :

- soit en application de l'article 8.2 de l'accord national professionnel du 23 novembre 1994 ;
- soit en application de l'alinéa précédent.

Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT), groupant les organisations patronales ci-après : La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; La fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; La chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Le groupement national des transports combinés (GNTC) ; La chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAIL) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des transports FO - UNCP ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Le syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE - CGC,

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de compléter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 par les dispositions particulières ci-après.

Entreprises adhérentes à la Carcept

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Validation des droits à retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire :

- soit sur la base du taux obligatoire de la Carcept de 5,50 % lorsque ce taux est en vigueur dans l'entreprise ;
- soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la Carcept lorsque celui-ci est inférieur à 5,50 % ;
- soit dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés lorsque le taux souscrit par l'entreprise auprès de la Carcept est supérieur au taux obligatoire.

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et non affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

2. Prise en charge du taux différentiel

Les cotisations dues au titre de la retraite et destinées à maintenir aux salariés visés à l'article 2-1 leurs droits à la retraite et correspondant au taux différentiel constaté entre le taux de la Carcept en vigueur dans l'entreprise dans la limite maximale du taux obligatoire de 5,50 % et le taux obligatoire ARRCO 4,50 % au 1er janvier 1996 ; 5 % au 1er janvier 1997 ; 5,5 % au 1er janvier 1998.

sont intégralement prises en charge par le fonds social de la Carcept.

3. Couverture au titre du régime de prévoyance

Les cotisations permettant d'assurer aux salariés visés au présent article le maintien de leur couverture au titre du régime Carcept-prévoyance pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont prises en charge dans les conditions du règlement de la Carcept-prévoyance.

Entreprises non adhérentes à la Carcept

Article 3

En vigueur étendu

1. Validation des droits à retraite complémentaire

Dans les entreprises non adhérentes à la Carcept et soumises aux obligations résultant de l'application de l'article 8 (alinéa 2) du titre III de la CCNA 5, les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC), bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

2. Couverture au titre du régime de prévoyance

Dans les entreprises visées par le présent article, les conditions du maintien aux salariés concernés de leur couverture au titre du régime de prévoyance, lorsqu'il existe, pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressés.

3. Prise en charge des cotisations afférentes à la validation des droits à la retraite complémentaire et au régime de prévoyance

Les parties signataires du présent accord invitent les gestionnaires des régimes de retraite complémentaires et de prévoyance auxquels adhèrent les entreprises visées par le présent article à prendre des mesures analogues à celles résultant de la décision du conseil d'administration de la Carcept du 18 janvier 1996.

Salaire mensuel brut moyen de référence

Article 4

En vigueur étendu

Le salaire mensuel brut moyen servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement s'entend du salaire brut moyen que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois précédant sa cessation d'activité, hors indemnité liée à cette cessation d'activité et hors frais professionnels.

Indemnité de cessation d'activité

Article 5

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties résultant de l'application des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé ouvre droit au bénéfice des salariés visés par le présent accord au versement d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (1).

Durée d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables jusqu'au 31 décembre 1996. Les parties signataires se réuniront au cours du dernier trimestre de l'année 1996 pour procéder au bilan du présent accord et examiner les éventuelles suites à lui donner, au regard, notamment, des modifications éventuellement apportées aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR.

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des transports routiers conviennent de la mise en place d'un congé de fin d'activité au bénéfice des conducteurs routiers de marchandises âgés d'au moins cinquante-cinq ans et ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

A cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à conclure, avant le 31 mars 1997, dans le cadre de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, un accord de branche à durée indéterminée prévoyant les dispositions suivantes :

- ouverture, pour les conducteurs routiers de marchandises ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC, du droit de bénéficier d'un congé de fin d'activité dès cinquante-cinq ans, sur la base d'une indemnisation, financée par la branche, de 75 % du salaire brut annuel, étant entendu que le niveau de cotisations sociales qui sera prélevé au salarié, sera équivalent à celui applicable aux dispositifs publics ou conventionnels de préretraite ; le différentiel de charges sera assuré par les ressources des cotisations visées ci-après ;

- d'autre part, à partir de cinquante-sept ans et demi, une indemnisation complémentaire de 15 % du salaire brut annuel, en complément de la part financée par l'Etat, portant pour ces salariés le taux d'indemnisation à 75 %, sera apportée par la cotisation visée au paragraphe suivant.

A partir de cinquante-sept ans et demi, l'Etat participera au financement, pour les conducteurs routiers visés ci-dessus, en leur assurant une indemnisation de 60 % de leur salaire brut annuel.

Afin de financer l'indemnisation versée entre cinquante-cinq ans et cinquante-sept ans et demi et le complément de 15 % prévu au paragraphe précédent, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de la mise en place d'une cotisation instituée par l'accord de branche précédemment visé ; cette cotisation sera mise à la charge des employeurs et des salariés, à hauteur respectivement de 60 % et de 40 % de son montant.

En contrepartie, chaque départ s'effectuant dans ce cadre s'accompagnera d'une embauche, dans l'entreprise, d'un jeune en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Seront assujettis à la cotisation dont le principe est acté dans le présent protocole, les salariés susceptibles de bénéficier de la mesure.

Un groupe de travail, placé sous l'égide de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sera mis en place sans délai aux fins de mettre au point les dispositions permettant la mise en oeuvre de ces orientations, et de déboucher sur un accord de branche qui devra être conclu avant le 31 mars 1997. Les organismes de sécurité sociale intéressés et les administrations compétentes seront associés au groupe de travail.

Un bilan d'application du dispositif sera effectué avant le 31 décembre 1999. Une étude concernant la faisabilité du congé de fin d'activité dès vingt ans de conduite et pour une extension aux salariés sédentaires effectuant des travaux pénibles sera réalisée lors de ce bilan.

Le groupe de travail étudiera les conditions d'extension de cette mesure aux personnels roulants voyageurs pour une application au 1er juillet 1997. Cette extension fera partie des recommandations de M. Robert Cros.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR, Le contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, chargé de la médiation.

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés manifestent leur attachement conjoint au fait syndical dans la branche du transport routier pour compte d'autrui, au bon fonctionnement de ses instances paritaires de concertation et à l'application du droit syndical dans les entreprises.

Ils conviennent en particulier de conclure, avant le 31 mars 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer effectivement l'exercice du droit syndical et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche

En vigueur non étendu

Les parties signataires affirment leur volonté que la circulation des véhicules poids lourds le dimanche, pour les véhicules de toutes nationalités, fasse l'objet d'une mesure d'interdiction.

Elles prennent acte de l'engagement du Gouvernement de prendre sans délai cette mesure d'interdiction.

Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; Contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT ; FGTE - CFDT ; FO - UNCP ; FNCR.

En vigueur non étendu

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 18 au 30 novembre 1996 inclus, les revendications des personnels du transport routier - exprimées dans un cahier revendicatif présenté par les organisations syndicales - ont porté sur :

- les salaires ;
- la durée et la rémunération du temps de travail ou de service ;
- la retraite à cinquante-cinq ans ;
- le délai de franchise maladie ;
- les frais de déplacement ;
- l'interdiction de circuler le dimanche ;
- le droit syndical.

A l'issue de la mission de médiation confiée par M. Bernard Pons, ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme Anne-Marie Idrac, secrétaire d'Etat aux transports, à M. Cros, contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, les points suivants ont fait l'objet de protocoles d'accord entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés :

- le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises ;
- la réduction du délai de franchise maladie ;
- les frais de déplacement ;
- le droit syndical ;
- l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds, le dimanche.

Les organisations professionnelles signataires, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans un bon climat social :

- engagent les entreprises à ne pas entamer de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits ou actes de violence, ou déprédations ont été dûment établis.

Les parties signataires,

- rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail :

' La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. '

Tout licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit ' ;

- demandent que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, qu'il donne les

instructions nécessaires aux administrations compétentes et mission à l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre des transports d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent protocole ;

- prennent acte que M. le ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme le secrétaire d'Etat aux transports ont reçu de M. le garde des sceaux, ministre de la justice, l'assurance qu'il donnera au parquet, dans le cadre de la loi, et pour tous les cas où il n'aurait pas été constaté des situations de violence et de déprédation, des instructions en vue de ne pas compromettre la paix sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, signataires du présent protocole, feront toutes recommandations utiles à leurs adhérents et aux employeurs en vue de l'apaisement durable du conflit.

Les dispositions de ce protocole prennent effet à la date du 30 novembre 1996, date de fin du conflit.

Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; SYTRAVAL.
Organisations de salariés	CFE - CGC ; CFDT ; CFTC ; CGT ; FNCR ; FO - UNCP.

En vigueur non étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation, et de conciliation, prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, enregistré, à l'issue de la négociation portant révision de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, la déclaration commune suivante des organisations patronales et syndicales :

Les partenaires sociaux constatent que les convoyeurs conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et remplissant les conditions du 1er alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996, bénéficient des dispositions dudit protocole.

Eu égard aux conditions spécifiques d'exercice des métiers de convoyeurs de fonds et valeurs, les partenaires sociaux expriment leur volonté d'élargir les dispositions dudit protocole à l'ensemble des membres de l'équipage (convoyeur garde, convoyeur messenger).

En conséquence, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte cette volonté dans la mise en oeuvre du dispositif et plus particulièrement dans leurs engagements en matière de financement.

Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes d'assurance vieillesse ;

Considérant plus particulièrement les dispositions de l'article 6 ' Durée d'application ' de l'accord du 1er février 1996 précité selon lesquelles les parties signataires se réuniront pour procéder au bilan dudit accord et examiner les suites à lui donner, au regard, notamment, des modifications éventuellement apportées aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 ;

Considérant les dispositions de l'accord du 19 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés ;

Considérant la décision du conseil d'administration de la CARCEPT du 15 janvier 1997 visant à budgétiser les charges induites par la reconduction du régime professionnel.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Disposition générale.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions de l'accord du 1er février 1996 précité demeurent en vigueur sous réserve des dispositions ci-dessous.

Nouveaux bénéficiaires.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent le bénéfice de l'accord du 1er février 1996 précité aux salariés nés en 1939 et 1940 dans les conditions prévues par l'accord du 19 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Durée d'application.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée de deux ans. Au-delà du 1er janvier 1999, il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires dans le dispositif prévu au présent accord.

Entrée en application.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er janvier 1997.

Publicité et dépôt.

Article 5

En vigueur étendu

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

Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; Chambre des loueurs et transports industriels (CLTI) ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés (GNTC) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (Unostra).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR.

Signataires	
Organisations adhérentes	La fédération nationale des syndicats de transports CGT, 263, rue de Paris, case 423, 93514 Montreuil Cedex par lettre du 17 mars 1998 (BO CC 98-30). La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP par lettre du 24 mars 1999 (BO CC 99-16). L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996 ;

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier ;

Considérant que la mise en oeuvre du CFA implique la création d'un fonds national paritaire chargé de la gestion du financement du régime, constitué sous la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 ;

Considérant que, dès la mise en oeuvre du CFA, il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard, notamment, de la configuration de la pyramide des âges des personnels concernés et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'État de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité,

il a été convenu ce qui suit :

Personnels concernés

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Principes généraux (1)

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en oeuvre du congé de fin d'activité prévu par le protocole d'accord du 29 novembre 1996 pour les conducteurs routiers du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement, salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et qui, à la date de la cessation effective de leur activité :

- occupent un poste de conducteur routier du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement ;
- sont âgés d'au moins 55 ans ;
- justifient avoir exercé, dans les entreprises précitées :
 - pendant au moins 25 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement ;
 - ou pendant au moins 20 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur de fonds au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs.

1.2. Carrières mixtes (1)

1.2.1. Mixité conducteur routier de transport de marchandises/convoyeur de fonds

Peuvent être prises en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage, dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises de transport de fonds et valeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2.2. Mixité conducteur routier de transport de marchandises/conducteur interurbain de voyageurs

Peuvent être prises en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice (dont 5 années

au plus à temps partiel), de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs dans une entreprise de transport routier de voyageurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier de voyageurs visé ci-dessus est validée pour 25/30.

1.2.3. Appréciation de la condition d'ancienneté

L'appréciation de la condition d'ancienneté est celle du secteur d'activité dans lequel le conducteur est employé le jour de son départ en CFA, les 5 dernières années devant avoir été passées dans le secteur d'activité concerné.

Toutefois, un conducteur routier de transport de marchandises ou de transport de déménagement ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 25 ans (dont 5 années au plus à temps partiel, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs) bénéficie du CFA « Marchandises ou déménagement », chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier de voyageurs étant validée pour 25/30.

Par ailleurs, un convoyeur de fonds ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 20 ans bénéficie du CFA « Convoyeurs de fonds », chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement étant validée pour 20/25.

1.3. Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail (1)

Par dérogation aux principes généraux énoncés ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier sont prises en compte pour la détermination de la condition des 25 années de conduite ou des 20 années dans un emploi de convoyeurs de fonds, dans la limite maximale d'une année continue ;

- sont considérés occuper un poste de conducteur routier dans les entreprises précitées, les salariés justifiant d'au moins 25 ans d'emploi de conduite, mais qui, à l'âge de 55 ans, n'occupant plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 1.1, en raison d'un reclassement suite à une inaptitude physique consécutive à un accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur.

(1) Dans les articles 1.1, 1.2 et 1.3, le nombre d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mois de conduite seront requis au 1er avril 2014 ;
- 25 ans et 6 mois de conduite seront requis au 1er août 2014 ;
- 25 ans et 9 mois de conduite seront requis au 1er décembre 2014 ;
- porté à 26 ans de conduite au 1er avril 2015.

NB. - Pour les convoyeurs des entreprises de transport de fonds et de valeurs, ce nombre d'années reste fixé à 20 ans.

(Accord du 11 mars 2014 article 1 BO 2014/20).

Mise en oeuvre du CFA

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels visés à l'article 1er du présent accord souhaitant, à partir de 55 ans, bénéficier du congé de fin d'activité doivent s'adresser à l'organisme gestionnaire du régime du CFA visé à l'article 7 du présent accord afin d'obtenir un dossier de demande de congé de fin d'activité.

A compter de la date de la réception du dossier de demande intégralement renseigné, le fonds en charge du CFA dispose d'un délai maximum de 1 mois pour faire part de sa décision d'acceptation, ou de refus motivé, de prise en charge au titre du CFA.

Les éléments constitutifs du dossier de demande de CFA sont déterminés par le règlement intérieur du fonds en charge du régime.

Rupture du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Initiative et nature de la rupture

Le départ en CFA s'effectue à la seule initiative de l'intéressé.

Lorsqu'il a connaissance de l'acceptation, par le fonds visé à l'article 7 du présent accord, de sa demande de prise en charge au titre du CFA, l'intéressé doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa

décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime du CFA.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la rupture du contrat de travail, s'analyse en une décision.

3.2. Date de départ effectif

Le point de départ du délai-congé est fixé au jour de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception visée à l'article 3.1, alinéa 2, ci-dessus.

La date de départ effectif de l'entreprise est fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne lieu à application d'un délai-congé de 1 semaine.

3.3. Indemnité de cessation d'activité

La rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions fixées aux articles 3.1 et 3.2 ci-dessus ouvre droit au bénéfice de l'intéressé au versement, par l'entreprise, d'une indemnité de cessation d'activité calculée, compte tenu de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au jour du départ effectif, dans les conditions suivantes :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

Statut du bénéficiaire du CFA

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire, date à partir de laquelle l'intéressé doit faire valoir ses droits à la retraite conformément aux dispositions de l'article 4.2 ci-dessous, le statut de bénéficiaire du CFA lui permet de :

- percevoir une allocation de congé de fin d'activité d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel plafonné à 1 fois le plafond annuel de sécurité sociale diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires. Le salaire brut annuel visé comprend le salaire (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 mois précédant la date de dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du CFA ;

Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ;

- bénéficier des prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;
- bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;
- bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

Par dérogation aux dispositions du 2e alinéa, le taux de l'allocation est égal à :

- 70 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est antérieur au 58e anniversaire ;
- 75 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est postérieur au 58e anniversaire et antérieur au 60e anniversaire ;
- 80 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est postérieur au

60e anniversaire.

Pour les entrées à compter du 1er septembre 2023, le mécanisme de décote/surcote est maintenu dans les conditions suivantes :

- le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er de l'accord du 16 juin 2023 et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;
- le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er de l'accord du 16 juin 2023, dans le respect des dispositions ci-dessous ;
- le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation dans les 24 mois précédant leur âge minimal légal d'entrée dans le dispositif retraite.

4.2. Les allocataires du congé de fin d'activité restent bénéficiaires du régime de prévoyance décès pendant toute la durée de leur prise en charge par le FONGECFA-Transport, par adhésion au contrat collectif souscrit par le FONGECFA-Transport auprès de la CARCEPT-Prévoyance.

Cette adhésion automatique donne lieu au versement d'une cotisation :

- égale à 0,50 % du montant de l'allocation annuelle de base du congé de fin d'activité multipliée par le nombre d'années restant à courir entre l'entrée dans le régime et le 60e anniversaire de l'allocataire ;

répartie comme suit :

- 50 % (soit 0,25 %) à la charge du fonds social du FONGECFA-Transport ;
- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'entreprise de l'allocataire ;
- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

et payable en une seule fois au moment de l'entrée dans le régime du congé de fin d'activité.

4.3. A compter du 60e anniversaire, la liquidation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein.

Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein, la liquidation des droits à retraite intervient dans les conditions fixées par le titre II du décret du 3 octobre 1955.

4.4. Le statut de bénéficiaire du CFA lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

La reprise d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non, dont le bénéficiaire du CFA doit aviser immédiatement le fonds visé à l'article 7 du présent accord, entraîne, pour l'intéressé, la perte du statut de bénéficiaire du CFA et de l'ensemble des droits qui y sont attachés (allocation, couverture sociale).

En cas de déclaration inexacte, ou d'omission, le bénéficiaire du CFA sera tenu de rembourser au fonds visé ci-dessus les sommes indûment perçues.

Financement du régime

Article 5

En vigueur étendu

Le régime du CFA mis en place par le présent accord est financé conjointement par la profession et l'État dans les conditions visées ci-dessous :

5.1. Cotisation de la profession

a) Une cotisation assise sur la masse des salaires bruts des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC affectés au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement et versée à titre obligatoire par l'entreprise au fonds visé à l'article 7 du présent accord permettra d'assurer le financement :

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 ans à 57 ans et demi :

-- de l'allocation de CFA ;

-- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires ;

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

-- de 20 % de l'allocation de CFA ;

-- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires.

b) Cette cotisation sera mise à la charge des conducteurs susvisés et de leurs employeurs, à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le montant de la cotisation contractuelle, calculé sur la base de l'évaluation prévisible des prestations et des besoins de financement correspondant, est fixé dans la limite de 2,8 %.

Pour les 2 premières années de fonctionnement du régime le taux de cotisation est fixé à 1,5 %, soit 0,9 % à la charge des entreprises et 0,6 % à la charge des conducteurs visés au paragraphe a ci-dessus.

Pour les années suivantes, il appartient au conseil d'administration paritaire du fonds visé à l'article 7 du présent accord de fixer les taux de cotisation, notamment au regard des bilans réguliers d'application prévus à l'article 8 du présent accord.

5.2. Subdivision versée par l'État

Conformément aux engagements pris par l'État et visés dans le document annexé au présent accord, une subvention versée par l'État au fonds visé à l'article 7 du présent accord permettra d'assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57 et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

5.3. Périodicité du versement des contributions au financement du régime

Les contributions au financement du régime sont appelées dans les conditions de périodicité définies par le règlement intérieur du fonds en charge du régime du CFA.

Contrepartie d'embauche

Article 6

En vigueur étendu

a) Règle générale

6.1. Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

6.2. Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise.

6.3. Le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, un bilan des départs en congé de fin d'activité et des embauches réalisées conformément aux dispositions des articles 6.1. et 6.2. ci-dessus.

Ce bilan doit être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432.4.1 du code du travail.

6.4. En cas de non respect de l'obligation de contrepartie d'embauche dans les conditions prévues aux articles 6.1. et 6.2. ci-dessus, l'entreprise est tenue de verser au fonds en charge du régime du CFA prévu à l'article 7 du présent accord, une somme égale au moment de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA pour toute la période correspondant au non-respect de son obligation d'embauche.

6.5. Les dispositions du a du présent article ne sont pas applicables en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise, au sens des dispositions de l'article L. 321-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale

paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

b) Cas particulier de la cessation d'activité d'un salarié en contrat de travail à durée déterminée

6.6. En cas de départ en congé de fin d'activité d'un conducteur en contrat de travail à durée déterminée, considérant que ce type de contrat ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la contrepartie d'embauche n'est pas obligatoire.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les parties signataires du présent accord conviennent de la création, par un accord de branche spécifique annexé au présent accord, d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA) ayant pour objet de recevoir et d'affecter les contributions de la profession et de l'Etat au financement du congé de fin d'activité.

Le FONGECFA, constitué sous la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, est administré par un conseil d'administration paritaire constitué d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

7.2. Dans l'hypothèse où d'autres branches professionnelles que celle visée par le présent accord mettraient en place un congé de fin d'activité comparable à celui créé par ledit accord, le conseil paritaire d'administration du FONGECFA pourrait décider d'assurer la gestion du financement du régime qu'elles auraient mis en place.

Les conditions de l'adhésion de ces branches professionnelles et les modalités de cette gestion seront définies par les statuts du FONGECFA.

Bilan de l'application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties signataires et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA, sur les conditions de réalisation des contreparties d'embauches, sur les catégories de personnels concernés et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 1999.

Entrée en application et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de signature.

Il entrera en application à la date de sa signature à l'exception des dispositions de l'article 5 « Financement du régime » qui, elles, entreront en application à compter de la date de son extension.

En cas de modification des dispositions visées à l'alinéa 1er ci-dessus ou en cas de remise en cause du dispositif de financement de la part de l'Etat, le présent accord fera l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires en vue de prendre les dispositions permettant la poursuite du fonctionnement du régime du CFA.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA est assuré, jusqu'à sa sortie du régime, du maintien de l'ensemble des prestations attachées à son statut, à l'exception de la situation visée à l'article 4.3. du présent accord.

Publicité et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132.10 et L. 133.8 et suivants du code du travail.

Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport groupant les organisations patronales ci-après : - fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; - chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; - chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; - groupement national des transports combinés (GNTC) ; - chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; - union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR).
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de transports CGT, 263, rue de Paris, case 423, 93514 Montreuil Cedex par lettre du 17 mars 1998 (BOCC n° 1998-30) ; Fédération nationale des transports FO UNCP par lettre du 24 mars 1999 (BOCC n° 1999-16) ; Confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BOCC n° 2011-34).

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 7 de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997, le présent accord porte création d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité dénommé FONGECFA-Transport.

Le FONGECFA-Transport, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet et missions

Article 2

En vigueur étendu

Le FONGECFA-Transport a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité ; à ce titre, il a pour mission :

1. De recevoir :

Les cotisations de la profession prévues à l'article 5.1 « Financement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 à 57 ans et demi :

- de l'allocation du CFA (égale à 75 % de leur dernier salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé du 28 mars 1997) ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à

l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA ;
- de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

La subvention de l'État prévue à l'article 5.2 « Financement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;
- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Les cotisations de la profession et la subvention de l'État visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des comptes particuliers.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande, etc.).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4 « Statut du bénéficiaire du CFA » de l'accord susvisé du 28 mars 1997, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % de leur dernier salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;
- aux organismes en charge de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance personnelle maladie (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA.

Le FONGECFA-Transport peut recevoir, en outre, les sommes visées au paragraphe 3 de l'article 4.3 « Statut du bénéficiaire du CFA » et à l'article 4.4 « Contrepartie d'embauche » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 en cas de non-respect de leurs obligations respectives par les bénéficiaires du CFA et/ou par les entreprises.

Conseil d'administration

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport est composé paritairement de représentants des organisations signataires de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement conformément aux dispositions de l'article 7 dudit accord.

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dispose de 3 sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentatives représentant les employeurs signataires de l'accord du 28 mars 1997, ou adhérentes à celui-ci, disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés.

3.2. Présidence

Le conseil paritaire d'administration élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Pouvoirs

Le conseil paritaire d'administration du FONGECFA-Transport dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association conformément à son objet et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, compte tenu, en tant que de besoin, des spécificités du droit local d'Alsace-Moselle, et notamment passer toute convention de gestion nécessaire à la réalisation de son objet.

Il peut en outre modifier les statuts et le règlement intérieur du FONGECFA-Transport et appliquer ces statuts et règlement

intérieur aux cas particuliers qui pourraient se présenter.

Commission technique paritaire

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil paritaire d'administration est assisté d'une commission technique composée paritairement et ayant pour mission de lui faire toute proposition visant à adapter le régime résultant du présent accord aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées à l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 9, paragraphe 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire sont fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

Commission sociale paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Il est constitué une commission sociale paritaire ayant pour mission de se prononcer sur les :

- demandes d'accès au régime du CFA présentées par des personnes se trouvant, à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 1.1 de l'accord du 28 mars 1997 ;

- dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

Statut et règlement intérieur

Article 6

En vigueur étendu

Les règles de fonctionnement du FONGECFA-Transport sont déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

Entrée en application et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de sa date de signature.

Le FONGECFA-Transport est créé pour une durée suffisante pour lui permettre d'assurer l'équilibre financier des charges et ressources du régime du CFA mis en place par l'accord précité.

Publicité et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de

déménagement

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports UNCP FO ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'arrêté du 19 mai 1987 a donné, dans l'alinéa 1er de son article 13, la définition suivante des opérations de déménagement :

Les transports de déménagement, c'est-à-dire les transports de meubles ou d'objets mobiliers effectués au départ ou à destination d'un garde-meubles et, lorsque l'expéditeur est également le destinataire, les transports de meubles ou d'objets mobiliers usagés en provenance et à destination d'un local d'habitation ou d'un local à usages professionnel, commercial, industriel, artisanal ou administratif, à l'exception de ceux dont le volume n'excède pas 5 mètres cubes et dont le conditionnement est assuré par l'expéditeur, donnent lieu à établissement d'une lettre de voiture.

En conséquence, cette définition vise à la fois les déménagements de particuliers et les déménagements d'entreprises.

Dans le cadre des activités du transport, la profession du déménagement et du garde-meubles se distingue, d'une part, en raison de la nature plus délicate du travail et, d'autre part, par la nature de la clientèle dont les caractéristiques et les exigences sont très variées.

S'agissant d'une profession de prestations de services, le rôle du personnel exécutant est très important pour le bon fonctionnement de l'entreprise. En conséquence, l'organisation du travail (premiers contacts avec la clientèle, conseils, conformité de l'évaluation du cubage, du nombre d'hommes, du bon état du matériel, etc.) doit être le souci dominant des directions d'entreprises. Dans l'application des directives reçues, la qualité du travail et des contacts avec la clientèle doit rester une préoccupation constante pour le personnel.

Enfin, afin d'assurer la permanence des emplois des personnels, qu'ils aient ou non la qualité de personnel roulant, le caractère cyclique des activités de déménagement peut nécessiter une adaptation de l'organisation du travail dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires et plus particulièrement du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Conditions de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'assurer des conditions de travail ménageant tant les aspects indispensables à la sécurité des personnes et des biens que les exigences inhérentes à l'exploitation, il convient, dans le cadre d'une journée et en fonction de la nature de l'opération de déménagement, d'organiser l'activité des personnels de déménagement selon les dispositions ci-après :

Déménagement de particuliers

Article 1.1

En vigueur étendu

B(Accord 1997-06-03 en vigueur le 1-7-1997 BOCC 97-30, étendu par arrêté du 18-12-1997 JORF 27-12-1997)

Une équipe de déménagement comprend deux déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas 16 mètres cubes sur 4 étages cumulés (descente et montée en charge) ou 6 étages cumulés lorsqu'il y a utilisation d'un appareil mécanique avec servant.

Un homme est adjoint à l'équipe :

- soit pour toute tranche supplémentaire de 8 mètres cubes ou fraction de tranche égale ou supérieure à 4 mètres cubes ;

- soit quand les opérations de descente ou montée en charge dépassent 4 étages cumulés ;
- soit quand il y a un portage de plus de 30 mètres au chargement (ou au déchargement) du pied de l'escalier au véhicule ;
- soit lorsque le déménagement présente des particularités telles que : manutention d'objets lourds, démontages complexes, passage par fenêtre (avec ou sans utilisation de monte-meubles).

Toutefois, lorsque le déménagement s'effectue dans le même escalier, l'équipe comprend 2 déménageurs permanents pour 20 mètres cubes et sur 3 étages.

Déménagement d'entreprises

Article 1.2

En vigueur étendu

B(Accord 1997-06-03 en vigueur le 1-7-1997 BOCC 97-30, étendu par arrêté du 18-12-1997 JORF 27-12-1997)

Compte tenu de l'utilisation de matériels et d'engins de manutention adaptés à ce type de prestations, une équipe de déménagement comprend 2 déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas 24 mètres cubes sur 8 étages cumulés.

Un homme est adjoint à l'équipe :

- soit pour toute tranche supplémentaire de 12 mètres cubes ou fraction de tranche égale ou supérieure à 6 mètres cubes ;
- soit quand les opérations de descente ou montée en charge dépassent 8 étages cumulés ;
- soit quand il y a un portage de plus de 50 mètres au chargement (ou au déchargement) du pied de l'escalier au véhicule.

Toutefois, en fonction des particularités propres à ce type de déménagement, l'entreprise détermine les moyens particuliers à mettre en place.

Déménagement international

Article 1.3

En vigueur étendu

Compte tenu des techniques particulières d'emballage et de calage pour ce type d'opération, une équipe de déménagement comprend 2 déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas :

- 16 mètres cubes pour les prestations d'emballage ;
- 20 mètres cubes sur 3 étages en descente pour le chargement ;
- 24 mètres cubes sur 3 étages pour les opérations de déchargement et livraison.

Conduite des véhicules

Article 2

En vigueur étendu

Lorsqu'un ouvrier de déménagement assure la conduite d'un véhicule ou d'un ensemble et pour chacun des emplois de déménagement de la nomenclature des emplois jointe à la présente convention, les mentions C 1 et C 2 correspondent respectivement :

- C 1 = personnel de déménagement titulaire du permis de conduire de catégorie C ;
- C 2 = personnel de déménagement titulaire du permis de conduire de catégorie EC.

Rémunération du personnel roulant

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère cyclique de l'activité et afin de lui assurer un niveau de revenu mensuel constant, le personnel roulant visé par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, ouvrier ou agent de maîtrise, peut être rémunéré sur une

base constante en fonction d'un horaire prédéterminé supérieur à la durée légale du travail.

Dans l'hypothèse où cette possibilité serait retenue dans l'entreprise, une régularisation de la rémunération devrait être opérée par période d'une durée de 4 mois au plus en fonction des temps de service réellement réalisés au cours de chacun des mois considérés, sans compensation de 1 mois sur l'autre, avec prise en compte des heures supplémentaires effectuées et des repos éventuellement acquis.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 4

En vigueur étendu

Le caractère saisonnier de leur activité et les pointes de trafic de fin de mois ou de fin de semaine imposant un effectif variable aux entreprises de déménagement, le personnel ouvrier peut être embauché pour une durée déterminée.

En tout état de cause, le nombre total d'ouvriers sous contrat à durée déterminée ne peut excéder, dans chaque entreprise, 45 % de l'effectif total moyen annuel.

Congé annuel payé

Article 5

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 7, alinéa 3 de la CCNA, de la CCNTR la période pendant laquelle le personnel visé par le présent accord bénéficiera sur sa demande, et dans la mesure où il y a droit, d'au moins 24 jours ouvrables de congé continu, s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Dans les cas où les conditions de l'exploitation l'exigent, la fraction la plus longue du congé annuel ne peut excéder 18 jours ouvrables ; pour la fixation des périodes de congés payés pendant cette période, l'employeur prend en compte la situation de famille et l'ancienneté du salarié.

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, le servant d'un monte-meubles doit, avant toute utilisation, suivre une formation à la sécurité. Cette formation a une durée de 3 jours.

Pour les déménageurs conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, cette formation peut être dispensée lors de la quatrième semaine de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) mise en place par l'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises ».

Port de charges

Article 7

En vigueur étendu

La manutention d'objets lourds doit faire l'objet d'un avis d'aptitude préalable du médecin du travail de l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Emploi des jeunes

Article 8

En vigueur étendu

Les jeunes occupant un premier emploi de déménagement (apprentis, contrats en alternance...) ne peuvent faire partie d'une équipe de déménagement que dans une proportion maximale de 1/3, dès lors que l'équipe comprend au moins 3 déménageurs permanents.

Lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé

Article 9

Compte tenu des initiatives prises tant sur le plan national que sur le plan professionnel afin de préserver l'emploi et de participer à la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE) sera informée des résultats des actions menées en ce domaine.

Application des dispositions conventionnelles générales

Article 10

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions particulières du présent accord, les personnels des entreprises de transport de déménagement bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application et dispositions diverses

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er juillet 1997 et abroge le chapitre V ' Dispositions particulières au personnel de déménagement ' de la convention collective nationale annexe I (Dispositions particulières aux ouvriers) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les parties signataires conviennent d'engager au plus tôt une négociation visant à la révision des classifications compte tenu de l'évolution des métiers et des conditions d'exploitation des entreprises de transport de déménagement.

Publicité et dépôt

Article 12

En vigueur étendu

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

Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (SYTRAVAL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),
Organisations adhérentes	La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP par lettre du 24 mars 1999 (BOCC 99-16).

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers marchandises du 29 novembre 1996 ;

Considérant la déclaration commune du 23 décembre 1996 aux termes de laquelle les partenaires sociaux ont constaté que les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et remplissant les conditions du 1er alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996 bénéficient des dispositions dudit protocole ;

Considérant l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 ;

Considérant l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997,

Disposition générale

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9-4-1998 en vigueur à l'extension conventions BO collectives 98-18 étendu par arrêté du 23-7-1998 JORF 4 août 1998.

L'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 et l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997 s'appliquent, dans l'ensemble de leurs dispositions et dans les mêmes conditions, dans les entreprises de transports de fonds et valeurs, sous réserve des précisions ci-dessous.

Personnel concerné

Sont concernés par ces dispositions, les convoyeurs-conducteurs, convoyeurs-gardes et convoyeurs-messagers âgés d'au moins 55 ans qui, à la date de cessation effective de leur activité :

- occupent un de ces postes au sein de l'équipage ;

- justifient avoir exercé pendant au moins 25 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises précitées.

Peuvent être prises en compte au titre des 25 années visées ci-dessus :

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, du métier de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 28 mars 1997 portant création du CFA Marchandises/Déménagement ;

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 portant création du CFA Voyageurs ;

dans une(des) entreprise(s) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnité de cessation d'activité

Les personnels visés par le présent accord et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de cessation d'activité versée conformément aux dispositions de l'article III-3 de l'accord du 28 mars 1997, et dont le montant est calculé dans les conditions suivantes :

- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires qu'ils ont ou auraient perçus au cours des 12 derniers mois précédant leur départ de l'entreprise.

Entrée en application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la date de son extension.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

**Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles
1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la
convention collective**

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par les organisations patronales ci-après : La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; La fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; La chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulance ; Le groupement national des transports combinés (GNTC), L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu

Considérant la volonté des parties signataires de s'engager dans un processus de révision des dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport relatives :

- à la structure et aux niveaux des rémunérations minimales conventionnelles ;
- aux définitions et à la hiérarchisation des emplois ;
- à l'aménagement des temps de travail et de service.

Considérant que ce processus de révision doit contribuer à l'application généralisée des principes de transparence des durées de temps de service et de travail et de leur rémunération ;

Considérant que ce processus doit permettre de répondre aux aspirations des salariés tout en contribuant à la préservation et au renforcement de la compétitivité des entreprises françaises dans le cadre de l'Union européenne ;

Considérant, que pour atteindre ces objectifs, de profondes mutations seront nécessaires dans les entreprises qui devront pouvoir s'y adapter progressivement ;

Considérant qu'à défaut, de telles mutations mettraient gravement en péril les équilibres de ces entreprises et la situation de l'emploi dans le secteur du transport,

il est convenu ce qui suit :

Rémunérations minimales conventionnelles 1997

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Personnels roulants (entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport, entreprises du transport de déménagement) ;

a) Rémunération globale garantie (RGG) :

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur pour les coefficients 110 M à 138 M sont revalorisés de 5 %.

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales, garanties en vigueur pour le coefficient 150 M sont revalorisés de 3 %.

b) Rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) :

A compter du 1er octobre 1997, les barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures de temps de service sont les suivants :

(en francs)

Coefficient	embauche	< 2 ans	< 5 ans	< 10 ans	< 15 ans
128 M - DC1 - DC2	8 408	8 576	8 744	8 912	9 081
Coefficient	8 433	8 602	8 770	8 939	9 108
150 M - DC1 - DC2	8 700	8 874	9 048	9 222	9 396

c) Rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) :

A compter du 1er octobre 1998, les barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures de temps de service sont les suivants :

(en francs)

Coefficient	embauche	< 2 ans	< 5 ans	< 10 ans	< 15 ans
128 M - DC1 - DC2	8 795	8 971	9 147	9 323	9 499
138 M - DC1 - DC2	8 821	8 997	9 174	9 350	9 527
150 M - DC1 - DC2	9 100	9 282	9 464	9 646	9 828

d) Rémunérations annuelles garanties au titre de 1998.

(en francs)

Coefficient	embauche	< 2 ans	< 5 ans	< 10 ans	< 15 ans
128 M - DC1 - DC2	103 352	105 419	107 486	109 553	111 620
138 M - DC1 - DC2	103 408	105 476	107 544	109 612	111 681
150 M - DC1 - DC2	107 000	109 140	111 280	113 420	115 560

1.2. Personnels roulants (entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire).

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes de rémunérations globales garanties applicables aux personnels de conduite des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs et des entreprises de transport sanitaire en vigueur, sont revalorisés de 4 %. Pour les entreprises de transport interurbain de voyageur, cette revalorisation s'inscrit dans la démarche de revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles qui a, d'ores et déjà été présentée aux organisations syndicales dans le cadre des négociations spécifiques en cours dans ce secteur d'activité.

1.3. Autres personnels (entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, entreprises du transport de déménagement) :

A compter du 1er novembre 1997 les barèmes en vigueur des salaires et rémunérations minimaux conventionnels sont revalorisés de 4 %.

1.4. Autres personnels (entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire) :

A compter du 1er novembre 1997 les barèmes en vigueur des salaires et rémunérations minimaux conventionnels sont revalorisés de 4 %.

1.5. Nouveaux barèmes applicables :

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales conventionnelles résultant des mesures ci-dessus, font l'objet des avenants n° 83 à la CCNA 1, n° 73 à la CCNA 2, n° 73 à la CCNA 3, n° 65 à la CCNA 4 et d'un accord spécifique sur la rémunération des personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises et de transport de déménagement " grands routiers " ou " longues distances ".

Révision programmée des dispositions de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et aux entreprises du transport de déménagement :

2.1.1. Barèmes conventionnels :

a) Personnels roulants :

La rémunération des personnels roulant ' marchandises, pour son niveau conventionnel le plus élevé à l'embauche, sera revalorisée pour atteindre, dans un délai de trois ans à compter de la date de signature du présent protocole, et au plus tard le 31 décembre 2000, 120 000 F par an pour une durée moyenne de temps de service de 200 heures mensuelles.

Cette revalorisation se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes RMPG (1) applicables au titre de l'année 1998

(en francs)

RMPG pour 200 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 8 700

Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1998 : 9 100

Garantie au titre de l'année : 107 000

Barèmes RGG (1) applicables au titre de l'année 1998

(en francs)

RGG pour 169 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 7 231

Garantie au titre de l'année : 87 042

RGG pour 200 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 8 889

Garantie au titre de l'année : 107 000

Barèmes applicables au titre de l'année 1999

(en francs)

SMPG pour 169 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1999 : 7 728

Garantie au titre de l'année : 92 736

SMPG pour 200 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1999 : 9 500

Garantie au titre de l'année : 114 000

Barèmes applicables au titre de l'année 2000

(en francs)

SMPG pour 169 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 8 135

Garantie au titre de l'année : 97 617

SMPG pour 200 heures

Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 10 000

Garantie au titre de l'année : 120 000

b) Autres personnels des catégories ouvriers et employés :

La rémunération des personnels sédentaires des catégories ouvriers et employés, pour son niveau conventionnel le plus élevé à l'embauche, sera revalorisée pour atteindre, dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent protocole, et au plus tard le 31 décembre 2000, 97 617 francs par an pour une durée moyenne de temps de travail de 169 heures mensuelles.

Cette revalorisation se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 1998

pour 169 heures par mois

(en francs)

RGG (1) (ouvriers)

Garantie mensuelle : 7 301

Garantie au titre de l'année 1998 : 87 612

SMPG (employés)

Garantie mensuelle : 7 135

Garantie au titre de l'année 1998 : 87 042

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 1999

(pour 169 heures par mois)

(en francs)

SMPG (ouvriers et employés)

Garantie mensuelle : 7 402

Garantie au titre de l'année 1999 : 92 736

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 2000 :

(pour 169 heures par mois)

(en francs)

SMPG (ouvriers et employés)

Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 2000 : 7 728

Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 8 135

Garantie au titre de l'année 2000 : 97 617

2.1.2. Salaire mensuel professionnel garanti :

a) Principe :

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti, applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Règles de comparaison :

Tous les éléments ayant le caractère de primes quelle qu'en soit la nature (mensuelles ou à versement différé) et/ ou de gratifications sont exclus de l'assiette de comparaison entre le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit.

c) Date d'application :

Les dispositions du présent article entrent en application le 1er janvier 1998.

A cette date, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA 1 ;
- à la rémunération mensuelle professionnelle garantie applicable aux personnels roulants des entreprises de transport de marchandises et de transport de déménagement ' grands routiers ' ou ' longue distance ' ;
- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CCNA 2 et 4 de la CCNA 3. ;
- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6-4 de la CCNA 4.

d) Modalités de mise en oeuvre.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais nécessaires aux éventuelles adaptations des structures de rémunération actuellement en vigueur.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux structures de rémunérations est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises. Il ne peut, en aucun cas, conduire à dépasser l'échéance du 30 juin 1998.

e) Heures supplémentaires et ancienneté :

Le présent article ne remet pas en cause les dispositions réglementaires et/ ou conventionnelles relatives à la rémunération des heures supplémentaires et aux majorations au titre de l'ancienneté.

f) Dispositif de garantie :

Les éventuelles modifications des structures de rémunération générées par la mise en oeuvre des dispositions du présent article ne doivent entraîner aucune diminution des salaires effectifs mensuels ou annuels.

2.1.3. Garantie annuelle de rémunération :

La garantie annuelle de rémunération comprend l'ensemble des éléments de rémunération figurant sur le bulletin de paye et assujettis aux cotisations de sécurité sociale perçues par le salarié au cours de l'année du fait de ses activités professionnelles à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires déterminées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles ;
- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit ;
- des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés.

La garantie annuelle de rémunération donne lieu aux majorations conventionnelles au titre de l'ancienneté correspondant à la catégorie de personnel concernée.

Pour les salariés qui, au cours de la période annuelle déterminée, ne justifient pas d'une année complète de travail effectif (contrat à durée déterminée, embauche ou départ en cours d'année, maladie, accident du travail, maternité,...) la garantie annuelle de rémunération est calculée au prorata du temps de travail ou de service dans la période annuelle considérée.

2.1.4. Ouverture de négociations :

a) Principe :

Pour atteindre les objectifs fixés au présent article, des négociations devront permettre aux partenaires sociaux :

-de mettre en place, comme condition essentielle d'une perspective de réduction des temps de service dans le respect des règles de transparence, des modalités d'aménagement des temps de travail et de service sur tout ou partie de l'année conformément aux textes en vigueur, visant plus particulièrement à l'harmonisation des mesures applicables à l'ensemble des catégories de personnels roulants ' marchandises ' (conducteurs affectés à des services de messagerie, conducteurs régionaux et conducteurs grands routiers ou longue distance) ;

-d'actualiser les définitions d'emplois des personnels roulants ' marchandises ', au regard des conditions d'exercice des métiers, et de reconstituer, sur la base de ces nouvelles définitions, une hiérarchie entre ces emplois ;

-à l'issue des négociations sur l'actualisation des définitions des emplois et sur la reconstitution des écarts hiérarchiques pour les personnels roulants ' marchandises ', d'actualiser les définitions des emplois et de reconstituer des écarts hiérarchiques pour les personnels sédentaires.

b) Calendrier des négociations :

Les négociations sur :

-l'aménagement des temps de travail et de service ;

-l'actualisation des définitions des emplois des personnels roulants ' marchandises ' et la reconstitution des écarts hiérarchiques qui en résultera,

s'ouvriront dès la signature du présent protocole.

Les négociations devront donner lieu à la conclusion d'accords avant la fin du troisième trimestre 1998.

2.2. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport interurbain de voyageurs :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité dans le prolongement des travaux en cours.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés au présent article exigeant une structure de salaire particulière, la détermination d'un concept de salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques constitutifs de la rémunération des personnels concernés (temps de travail effectif, temps annexes, amplitude et indemnités autres que les remboursements de frais).

2.3. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport sanitaire :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité qui s'ouvriront au cours du mois de décembre 1997.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés au présent article exigeant une structure de salaire particulière, la détermination d'un concept de salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques constitutifs de la rémunération des personnels concernés (temps de travail effectif, temps annexes, amplitude et indemnités autres que les remboursements de frais).

(1) Ou SMPG dès sa mise en oeuvre dans l'entreprise.

Conditions de déroulement des négociations

Article 3

En vigueur étendu

Afin de marquer la volonté des partenaires sociaux de s'engager dans une démarche négociée, facteur d'un climat social constructif durable, les dispositions de la convention collective nationale principale relative au droit syndical seront complétées, dès l'ouverture de ces négociations, afin de définir des modalités d'exercice du droit de s'absenter, les règles de compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que les conditions d'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer à ces négociations.

Rapports et bilans d'étape

Article 4

En vigueur étendu

Toute modification apportée aux législations et réglementations nationales ou européennes en vigueur au jour de la signature du présent protocole devra être prise en compte dans la définition des nouvelles dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux conviennent de procéder régulièrement à des rapports d'étape afin d'apprécier les conséquences des modifications législatives ou réglementaires en préparation sur les négociations en cours.

Par ailleurs, il sera procédé, chaque année, au regard de l'environnement général économique et social, à un bilan d'application des dispositions du présent protocole.

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord entre en application à compter de sa date de signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

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

Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997

En vigueur non étendu

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 2 au 8 novembre 1997, les organisations professionnelles signataires, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans les meilleures conditions :

-engagent les entreprises à ne pas entamer de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliquées dans le conflit, à l'exception de situations dans lesquelles des faits ou des actes de violence, ou de déprédation ont été dûment établis ;

-rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail : ' La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit. ' ;

-demandent que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, donne les instructions nécessaires aux administrations compétentes et mission à l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre du travail des transports d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent protocole ;

-prennent acte que M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement a reçu de Mme le garde des sceaux, ministre de la justice, l'assurance qu'elle donnera au parquet, dans le cadre de la loi, et pour tous les cas où il n'aurait pas été constaté des situations de violence et de déprédation, des instructions en vue de ne pas compromettre la paix sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, signataires du présent protocole, invitent leurs adhérents et les employeurs à prendre toutes mesures utiles à l'apaisement durable du conflit.

Les dispositions de ce protocole prennent effet à la date du 8 novembre 1997, date de fin du conflit.

Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Fédération nationale des transports UNCP FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34) TLF, Immeuble Le Cardinet 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris, par lettre du 6 juin 2017 (BO n°2017-29)

En vigueur étendu

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs ;

Considérant qu'il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard notamment de la configuration de la pyramide des âges des personnels concernés et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'Etat de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité ;

Considérant que le protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs de marchandises a recommandé d'étudier les conditions d'extension de cette mesure aux personnels roulants voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

Principes généraux

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les conducteurs des entreprises de transport routier de voyageurs (TRV) (ci-dessous 'conducteurs routiers de voyageurs ') auxquels s'applique la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le CFA-Voyageurs a pour objet :

- de permettre à ses bénéficiaires de cesser leur activité avant d'être pris en charge par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes ;
- de permettre l'accès de conducteurs à temps partiel aux emplois à temps plein libérés par les bénéficiaires du CFA-Voyageurs.

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier du CFA-Voyageurs (1) les conducteurs :

- âgés d'au moins 55 ans ;
- en poste dans une entreprise de TRV au moment du départ ;
- justifiant avoir exercé pendant 30 ans (ou 28 ans sous réserve des dispositions de l'article 12-2 du présent accord), dont au moins 25 ans à temps complet de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en TRV, soit dans le cadre d'une carrière mixte au sens de l'article 10 du présent accord.

(1) Sous réserve de l'accord et de la participation de l'Etat sur ces bases.

Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation aux principes généraux énoncés à l'article 2 ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs sont prises en compte pour la détermination de la condition des 30 années de conduite dans la limite maximale d'une année continue ;

- sont considérés occuper un poste de conducteur routier de voyageurs dans les entreprises précitées les salariés justifiant d'au moins 30 ans d'emploi de conduite mais qui, à l'âge de 55 ans, n'occupent plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 2 ci-dessus, en raison d'un reclassement suite à une inaptitude physique consécutive à un accident de travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs.

Allocation de CFA-Voyageurs

Article 4.1

En vigueur étendu

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire - date à partir de laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits à la retraite -, le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui permet :

a) De percevoir une allocation d'un montant maximal égal à 75 % du salaire brut moyen annuel (1) revalorisé (dans les mêmes conditions que pour le calcul de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale) des 5 dernières années (le cas échéant, en tenant compte des dispositions de l'article 4.2 ' Cas particulier ' ci-dessous), ainsi que différentes prestations complémentaires (maladie, vieillesse du régime général et retraite complémentaire).

L'allocation ci-dessus sera calculée hors abattement pour frais professionnels et hors frais professionnels.

Pour ce faire, le salarié devra fournir les fiches de paie correspondant aux 5 dernières années de référence, afin que le fonds gérant le CFA-Voyageurs puisse reconstituer le salaire brut sans abattement et sans frais professionnels.

A défaut, l'allocation sera calculée sur la base des éléments transmis par la CARCEPT au fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs.

Le montant de l'allocation servie est diminuée des prélèvements obligatoires (2). Le conseil d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ;

b) De maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

c) De bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

d) De bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixés par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

e) *Les allocataires du congé de fin d'activité restent bénéficiaires du régime de prévoyance-décès pendant toute la durée de leur prise en charge par l'AGECFA-Voyageurs, par adhésion au contrat collectif souscrit par l'AGECFA-Voyageurs auprès de la CARCEPT-Prévoyance.*

Cette adhésion automatique donne lieu au versement d'une cotisation :

- égale à 0,50 % du montant de l'allocation annuelle de base du congé de fin d'activité multipliée par le nombre d'années restant à courir entre l'entrée dans le régime et le 60e anniversaire de l'allocataire ;

- répartie comme suit :

- 50 % (soit 0,25 %) à la charge du Fonds social de l'AGECFA-Voyageurs (art. 13 des statuts) ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

- et payable en une seule fois au moment de l'entrée dans le régime du congé de fin d'activité. (3)

(1) Hors indemnité de cessation d'activité.

(2) Au jour de la signature du présent accord, sont visés les prélèvements obligatoires ci-dessous :

- cotisation d'assurance maladie de solidarité ;

- contribution sociale généralisée (CSG) ;

- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

(3) (Avenant n° 1 du 30 janvier 2002)

Personnels concernés

A. - Principe.

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des allocataires du régime du congé de fin d'activité institué par l'accord du 2 avril 1998 entrant dans ledit régime à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

B. - Cas particulier des allocataires du régime du congé de fin d'activité institué par l'accord du 2 avril 1998 présents dans ledit régime à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Cas particuliers

Article 4-2

En vigueur étendu

Pour les conducteurs qui ont exercé leur activité pour partie à temps complet et pour partie à temps partiel, le calcul de l'allocation s'effectuera sur la base des 5 dernières années civiles complètes d'activité à temps complet dans les mêmes conditions que celles prévues au point a de l'article 4.1.

(1) Au sens de l'article L. 212-4-2, al. 2, 3 et 4 du code du travail.

Nature et modalités du départ de l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Initiative et nature de la rupture

Article 5-1

En vigueur étendu

Le départ en CFA-Voyageurs s'effectue à la seule initiative de l'intéressé.

Lorsqu'il a connaissance de l'acceptation par le fonds visé à l'article 11 du présent accord, de sa demande de prise en charge au titre du CFA-Voyageurs, l'intéressé doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime de CFA-Voyageurs.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la rupture du contrat de travail, s'analyse en une démission.

L'intéressé doit également adresser une copie de cette lettre au fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs.

Date de départ effectif de l'entreprise

Date de départ effectif de l'entreprise

Article 5-2

En vigueur étendu

Le point de départ du délai-congé est fixé au jour de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception visée à l'article 5.1, alinéa 2, ci-dessus.

La date de départ effectif de l'entreprise est fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne lieu à application d'un délai-congé de 1 semaine.

Article 5-3

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions fixées ci-dessus ouvre droit, au versement par l'entreprise au bénéficiaire du CFA-Voyageurs, d'une indemnité de cessation d'activité calculée, compte tenu de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au jour du départ effectif, dans les conditions suivantes :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

Financement du régime

Article 6

En vigueur étendu

Le régime du CFA-Voyageurs mis en place par le présent accord est financé conjointement par la profession et l'Etat dans les conditions visées ci-dessous.

Cotisation de la profession

Article 6-1

En vigueur étendu

A.-Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des conducteurs de TRV, après éventuel abattement pour frais professionnels, permettra d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 55 à 57,5 ans :

- de l'allocation de CFA-Voyageurs ;
- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;
- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

B.-Cette cotisation sera mise à la charge des conducteurs susvisés et de leurs employeurs à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le financement de ces dispositifs par la profession (employeurs et conducteurs) est assuré par une cotisation globale égale à 1,5 % de la rémunération brute des conducteurs (après éventuel abattement).

C.-Toutefois, pour les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2, alinéas 2,3 et 4 du code du travail, seules les entreprises cotisent pour leur part (soit 60 % de la cotisation fixée à l'article 6.1 B).

Subvention versée par l'Etat

Article 6-2

En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris par l'Etat, une subvention versée par l'Etat au fonds visé à l'article 11 du présent

accord permettra d'assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;
- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Equilibre financier du régime.

Article 6-3

En vigueur étendu

A. - La cotisation visée ci-dessus revêt un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

B. - Dans l'hypothèse où, compte tenu des conditions d'accès au CFA-Voyageurs fixées par le présent titre, l'équilibre financier du régime ne pourrait plus être assuré par la cotisation globale de la profession et par la participation de l'Etat visées ci-dessus, toutes les parties concernées par le financement se rencontreront pour examiner les modalités permettant de maintenir cet équilibre.

Celui-ci devra être recherché par des efforts équivalents entre :

- les entreprises et les salariés cotisants ;
- les nouveaux bénéficiaires sans modifier les droits en cours ;
- l'Etat.

Contreparties en matière d'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Principes

Article 7.1

En vigueur étendu

Chaque départ dans le cadre du CFA-Voyageurs fait l'objet, dans l'entreprise et dans la limite géographique du département de départ et des départements limitrophes et dans la limite d'un rayon de 50 kilomètres, à volume de temps de travail constant :

- soit de contreparties de temps partiel passant à temps complet ;
- soit d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans ;
- soit d'une embauche d'un chômeur sous contrat à durée indéterminée.

Cette embauche ou transformation de contrat doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA-Voyageurs.

Dans le cadre de ces contreparties, les employeurs privilégieront le passage à temps complet des conducteurs à temps partiel, puis à défaut l'embauche de jeunes de moins de 30 ans

Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché

Article 7.2

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail du nouvel embauché avant le soixantième anniversaire du bénéficiaire du CFA-Voyageurs, l'entreprise doit procéder à une nouvelle embauche dans les mêmes conditions.

Les dispositions visées à l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables si la rupture du contrat de travail du nouvel embauché intervient dans un délai au plus égal à 6 mois avant l'âge à partir duquel le bénéficiaire du CFA-Voyageurs peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein.

Article 7.3

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise et aux délégués du personnel un bilan des départs en CFA-Voyageurs et des embauches réalisées conformément aux dispositions des articles 7.1 et 7.2 ci-dessus.

Ce bilan doit être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432-4-1 du code du travail.

Cas de non-respect de l'obligation d'embauche

Article 7.4

En vigueur étendu

En cas de non-respect de l'obligation de contrepartie d'embauche dans les conditions prévues aux articles 7.1 et 7.2 ci-dessus, l'entreprise est tenue de verser au fonds en charge du régime CFA-Voyageurs mentionné à l'article 11 du présent accord une somme égale au montant de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA-Voyageurs pour toute la période correspondant au non-respect de son obligation d'embauche.

Cas particuliers

Article 7.5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1, 7.2 et 7.4 ne sont pas applicables en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi

Article 8

En vigueur étendu

Le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

A compter du soixantième anniversaire, la liquidation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein.

Pour les personnels qui, à l'âge de 60 ans, ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, la liquidation des droits à retraite intervient conformément aux dispositions du titre II du décret du 3 octobre 1955. Les dispositions du titre III du décret du 3 octobre 1955 (décret n° 97-605 du 31 mai 1997) devront être modifiées en conséquence.

Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé

Article 9

En vigueur étendu

Mesures concernant les entreprises

Article 9.1

En vigueur étendu

A la date d'embauche de tout conducteur âgé de plus de 55 ans, l'employeur s'engage à demander au candidat une attestation écrite sur l'honneur indiquant qu'il n'est pas bénéficiaire d'un CFA, et à vérifier par écrit auprès du fonds de gestion du CFA si le candidat n'est pas bénéficiaire d'un CFA.

L'entreprise qui a embauché le conducteur sans respecter les obligations visées ci-dessus devra verser une pénalité à l'organisme gestionnaire du régime.

Cette pénalité est égale au montant des indemnités perçues par le salarié au titre d'un CFA pendant la période d'emploi irrégulier. Elle est versée à l'organisme gestionnaire du régime du CFA-Voyageurs.

Mesures concernant les bénéficiaires

Article 9.2

En vigueur étendu

Le bénéficiaire du CFA-Voyageurs qui reprendrait toute activité rémunérée de transport ou qui ferait une fausse attestation sur l'honneur :

- perdrait son statut de bénéficiaires du CFA-Voyageurs et l'ensemble des droits qui y sont rattachés ;
- serait obligé de rembourser à l'organisme gestionnaire du régime les indemnités perçues au titre d'un CFA.

En conséquence, les conducteurs visés à l'article 8 doivent renoncer à l'utilisation du permis de conduire transport en commun à titre professionnel donnant lieu à rémunération.

Carrières mixtes (voyageurs et marchandises)

Article 10

En vigueur étendu

Dès lors que seront définies les règles de réciprocité et leurs conditions d'application :

- les années de conduite des personnels visés dans l'accord du 28 mars 1997 (' CFA-Marchandises ') et les années d'activité visées dans l'accord du 23 juin 1997 (CFA pour les transports de fonds et valeurs) seront prises en compte dans le nombre d'années visées à l'article 2 du présent accord ;
- l'appréciation de la condition d'ancienneté est celle du secteur d'activité dans lequel le conducteur est employé le jour de sa demande en CFA, les 5 dernières années devant avoir été passées dans le secteur d'activité concerné.

Toutefois, un conducteur routier de voyageurs ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 30 ans et dans les conditions définies à l'article 2 du présent accord bénéficie du CFA-Voyageurs.

Gestion du CFA-Voyageurs

Article 11

En vigueur étendu

La gestion du financement du CFA-Voyageurs pourra être effectuée par le FONGECFA-Transport après décision de son conseil paritaire d'administration.

A cette fin, les parties signataires en formuleront la demande auprès du conseil d'administration du FONGECFA-Transport.

Une convention-cadre spécifique sera mise en place pour le CFA-Voyageurs avec comptabilité séparée et respect des règles spécifiques établies par le présent accord.

En tout état de cause, la gestion du financement du CFA-Voyageurs devra être assurée par un organisme ayant mis en place une commission technique paritaire et une commission sociale paritaire :

- la commission technique paritaire devra avoir pour mission d'assister le conseil d'administration dudit organisme, afin de lui faire toute proposition visant à adapter le régime géré par cet organisme aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées au présent accord, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, alinéa 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du financement du CFA-Voyageurs ;

- la commission sociale paritaire devra avoir pour mission de se prononcer sur :
 - les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes, se trouvant à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
 - les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs.

La commission sociale paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
- les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;
- les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;
- l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;
- les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs.

Bilans

Article 12

En vigueur étendu

Bilan de suivi statistique de l'accord

Article 12.1

En vigueur étendu

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties signataires et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA-voyageurs, sur les conditions de réalisation des contreparties d'embauches, sur les catégories de personnels concernés et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 2000.

Bilan prévisionnel

Article 12.2

En vigueur étendu

Un bilan prévisionnel sera réalisé par les partenaires sociaux en janvier 2002.

Ce bilan devra analyser la possibilité, dans le cadre d'une cotisation à 1,5 %, de réduire le nombre d'années de conduite ouvrant droit au CFA-Voyageurs de 30 à 28 ans, sous réserve que le système soit viable au minimum pour une période de 12 ans à compter dudit bilan.

Entrée en application et durée de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de sa signature.

Il entrera en application à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date de son extension.

Dans l'hypothèse où les dispositions (légales, réglementaires ou conventionnelles) liées à l'application des mesures prévues par le présent accord viendraient à être modifiées, celui-ci ferait l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA-Voyageurs est assuré du maintien de l'ensemble des prestations attachées à son statut, à l'exception de la situation visée à l'article 9.2 du présent accord.

Publicité et extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTEC ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 11 de l'accord sur le CFA Voyageurs du 2 avril 1998, le présent accord porte création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA Voyageurs dénommée ' AGECFA Voyageurs ' (1).

L'AGECFA Voyageurs, dotée de la personnalité morale, est constituée sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

(1) Cette dénomination pourra être modifiée au regard des choix définitifs relatifs aux modalités de gestion du régime.

Objet et missions

Article 2

En vigueur étendu

L'AGECFA Voyageurs a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité voyageurs ; à ce titre, elle a pour mission :

1. De recevoir :

- les cotisations de la profession prévues à l'article 6 ' Financement du régime ' de l'accord susvisé du 2 avril 1998 permettant d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 55 à 57 ans et demi.

- de l'allocation de CFA Voyageurs (égale à 75 % du salaire brut moyen annuel des 5 dernières années tel que défini aux articles 4.1a et 4.2 de l'accord susvisé du 2 avril 1998) ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire ;

Pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA Voyageurs ;

- de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire ;
- la subvention de l'Etat prévue à l'article 6-2 ' Financement du régime ' de l'accord susvisé du 2 avril 1998 permettant d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 57 ans et demi à 60 ans ;
- de 80 % de l'allocation de CFA Voyageurs ;
- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Les cotisations de la profession et la subvention de l'Etat visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des comptes particuliers.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande, ...).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4.1 ' Allocation de CFA Voyageurs ' de l'accord susvisé du 2 avril 1998, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA Voyageurs, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % du salaire brut moyen annuel des 5 dernières années tel que défini aux articles 4.1 a et 4.2 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;
- aux organismes en charge de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance personnelle maladie (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA Voyageurs.

L'AGECFA Voyageurs peut recevoir, en outre, les sommes visées à l'article 9 ' Mesures du renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé ' et à l'article 7.4 ' Cas de non-respect de l'obligation d'embauche ' de l'accord susvisé du 2 avril 1998 en cas de non-respect de leurs obligations respectives par les entreprises et/ou par les bénéficiaires du CFA Voyageurs.

Conseil d'administration

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Composition

Le conseil d'administration de l'AGECFA Voyageurs est composé paritairement de représentants des organisations signataires de l'accord sur le CFA Voyageurs ou adhérentes à celui-ci.

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité ou adhérente à celui-ci dispose de 3 sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentatives représentant les employeurs signataires de l'accord du 2 avril 1998, ou adhérentes à celui-ci, disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 3.2

Présidence

Le conseil paritaire d'administration élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Article 3.3

Pouvoirs

Le conseil paritaire d'administration de l'AGECFA Voyageurs dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association conformément à son objet et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles , et notamment passer toute convention de gestion nécessaire à la réalisation de son objet.

Il peut en outre modifier les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs et appliquer ces statuts et règlement intérieur aux cas particuliers qui pourraient se présenter.

(1)
(1) Compte tenu, en tant que de besoin, des spécificités du droit local d'Alsace-Moselle.

Commission technique paritaire

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil paritaire d'administration est assisté d'une commission technique composée paritairement et ayant pour mission de lui faire toute proposition visant à adapter le régime résultant du présent accord aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées à l'accord sur le CFA Voyageurs, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, paragraphe 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire sont fixées par le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs.

Commission sociale paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Il est constitué sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA Voyageurs une commission sociale paritaire habilitée à intervenir notamment sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
- les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;
- les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;
- l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;
- les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur AGECEFA Voyageurs.

Statut et règlement intérieur

Article 6

En vigueur étendu

Les règles de fonctionnement de l'AGECFA Voyageurs sont déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

Entrée en application et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de sa date de signature.

L'AGECFA Voyageurs est créée pour une durée suffisante pour lui permettre d'assurer l'équilibre financier des charges et ressources du régime du CFA mis en place par l'accord précité.

Publicité et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction

départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance'

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; La fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; Le groupement national des transports combinés (GNTC) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'attachement des parties signataires au principe de la transparence et au paiement de l'intégralité des temps de service mensuels ;

Considérant que les missions des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance', tels que définis par les dispositions conventionnelles et réglementaires, génèrent des amplitudes - au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié - dont la durée est liée aux règles de fonctionnement des entreprises qui résultent de leurs impératifs d'exploitation ;

Considérant que les conditions d'exercice des missions des personnels concernés sont à prendre en compte dans les modalités de leur rémunération ;

Considérant que, pour une meilleure application du principe de la transparence des temps de service, dont les durées sont distinctes de celles de l'amplitude, il est nécessaire de bien définir les différentes notions des temps identifiés par la réglementation,

il a été convenu ce qui suit :

Personnels concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Sont concernés par le présent accord, les personnels de conduite des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et les personnels roulants des entreprises de transport de déménagement, tels que définis à l'article 10, paragraphe 6, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Définition de l'amplitude

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 1, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, l'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre une repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle

Garantie minimale de rémunération

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des personnels visés à l'article 1er ne saurait être inférieure à 75 % des durées des amplitudes journalières cumulées au cours du mois considéré.

L'application du pourcentage visé au paragraphe ci-dessus ne peut conduire au cours du mois considéré à diminuer de plus de 63 heures les durées des amplitudes journalières cumulées au cours du même mois.

La mise en oeuvre de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle calculée conformément aux règles ci-dessus ne peut avoir pour effet de verser aux personnels concernés une rémunération inférieure à celle résultant de l'application des obligations relatives au paiement de l'intégralité des heures de temps de service.

Cette garantie, calculée à partir de durées d'amplitude journalière distinctes des durées de temps de service, est constitutive d'une sauvegarde salariale tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude

Modalités de décompte des temps de service

Article 4

En vigueur étendu

Pour décompter les temps de service, d'une part, et pour apprécier les durées d'amplitude, d'autre part, et compte tenu de la distinction que leur nature impose, la manipulation du sélecteur de temps du chronotachygraphe ou de tout autre appareil d'informatique embarquée est la règle, dont l'application se fait conformément aux dispositions en vigueur.

Mentions sur le bulletin de paie

Article 5

En vigueur étendu

Afin de s'assurer de la bonne application de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle, les informations relatives à la durée des amplitudes journalières cumulées au cours du mois considéré et au montant, en francs, en résultant, doivent figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux

Ouverture de négociations sur la définition

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux afin de faciliter l'application du principe de transparence des temps de service.

Entrée en application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature, la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle instituée par l'article 3 s'appliquant à compter de la paie du mois de signature du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

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

Procès-verbal de la réunion de signature du 12 novembre 1998

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE : DU 12 NOVEMBRE 1998.

En vigueur étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration ci-dessous des parties signataires du présent accord :

1. Modalités d'application de l'article 7 ' Entrée en application '

Les informations visées à l'article 5 du présent accord et la régularisation de la paie qui en résultera, le cas échéant, pourront figurer sur le bulletin de paie du mois suivant celui au titre duquel la garantie est mise en oeuvre, compte tenu du délai nécessaire à la connaissance effective des durées de temps de service mensuels, d'une part, et des durées d'amplitude mensuelle résultant du cumul des amplitudes journalières, d'autre part.

2. Contentieux en cours

Compte tenu du contexte ayant amené les partenaires sociaux à négocier le présent accord et dans la perspective de la prise en compte du principe qui le définit, les parties signataires demandent à M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement d'intervenir auprès de Mme le garde des sceaux, ministre de la justice, afin qu'elle porte ces principes à la connaissance des juridictions saisies de contentieux :

-portant sur l'application de l'article 1er du décret n° 96-1115 du 19 décembre 1996 ;

-et en cours à la date de l'annulation dudit décret par le Conseil d'Etat (5 octobre 1998).

Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transport CGT ; Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC.

Article

En vigueur étendu

Considérant qu'une part essentielle de l'activité des entreprises de transport interurbain de voyageurs consiste à assurer l'aller et le retour des voyageurs de leur domicile à leur lieu de travail ou d'étude, matin, midi et soir, parfois sur de très courtes distances et dans des laps de temps très réduits ;

Considérant que cette activité génère, pour les personnels assurant ces services, un volume horaire, dans le cadre de leurs journées de travail, inférieur au temps complet ;

Considérant cependant que le recours nécessaire au travail à temps partiel doit s'inscrire dans le cadre de dispositions adaptées conventionnellement admises ;

Considérant que la profession a déjà mis en place des dispositions spécifiques pour les personnels à temps partiel, notamment à travers les accords du 15 juin 1992, relatif au contrat de travail intermittent et du 2 avril 1998, relatif au congé de fin d'activité ;

Considérant que la loi du 13 juin 1998 et ses textes d'application ont invité les partenaires sociaux à déterminer dans le domaine du temps partiel des adaptations propres à leur branche d'activité, tout en soulignant la spécificité du transport de voyageurs,

Préambule

En vigueur étendu

Le transport public interurbain de voyageurs, compte tenu de sa nature même de l'environnement institutionnel dans le cadre duquel il s'exerce, génère des périodes de travail de courte durée assorties, soit d'une interruption d'activité importante en cours de journée, soit de plusieurs interruptions d'activité lorsque les périodes de travail sont en nombre plus important.

Environ 16 000 conducteurs du transport interurbain de voyageurs exercent ainsi leurs activités à temps partiel.

Dans un tel contexte, les partenaires sociaux ont conclu le présent accord en application des dispositions de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998 en poursuivant l'objectif :

- de laisser les personnels qui le souhaitent occuper un deuxième emploi complémentaire de leur activité de conducteur ;
- de mieux encadrer les pratiques du travail à temps partiel et d'éviter leur emploi en lieu en place des temps complets par une meilleure connaissance et un contrôle plus efficace des conditions dans lesquelles il s'exerce, que les entreprises soient, ou non, pourvues d'instances représentatives du personnel ;
- de s'attacher à limiter le travail à temps partiel en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises de transport interurbain de voyageurs exercent leurs activités.

Personnels concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout personnel roulant travaillant à temps partiel au sens des dispositions légales, quel que soit son contrat de travail : contrat intermittent scolaire, contrat à temps partiel annualisé ou tout autre contrat de travail à temps partiel.

Dispositions générales - Rappel

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels roulants exerçant leur activité à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et des accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'(les) accord(s) collectif(s).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les personnels roulants travaillant à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les personnels roulants travaillant à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de promotion que les salariés à temps plein et aux formations permettant ces promotions dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en oeuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

Organisation du travail

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviennent que, pendant une période expirant le 30 avril 1999, les horaires de travail des salariés à temps partiel visés à l'article 1er peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, sans limitation de la durée de l'(ou des) interruptions(s).

Jusqu'à l'expiration de cette période, à activité constante, l'effectif des personnels roulants travaillant à temps partiel n'augmentera pas dans l'entreprise.

Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1999, et sans préjuger des résultats de la négociation prévue à l'article 5, la durée maximale annuelle de travail effectif des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel est fixée à 1 595 heures.

Contrôle de la durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Pour contrôler le respect des durées de travail des personnels roulants travaillant à temps partiel, les entreprises doivent préciser sur le bulletin de paye ou dans une annexe à celui-ci les heures travaillées au titre du mois considéré et leur cumul depuis le début de l'année civile.

Création d'un observatoire du travail à temps partiel

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'avoir une meilleure connaissance de la réalité de la situation des emplois à temps partiel, d'en suivre le développement et dans la perspective d'une limitation de celui-ci, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises de transport interurbain de voyageurs exercent leurs activités, un observatoire du travail à temps partiel est créé à l'échelon départemental.

Un groupe de travail auquel participeront les parties signataires du présent accord et seront invités des représentants de l'administration (ministère chargé des transports, ministère de l'emploi) et des collectivités départementales se réunira dès le mois de janvier 1999 afin de mettre au point les modalités de mise en place et de fonctionnement des observatoires départementaux.

Bilan annuel de travail à temps partiel dans les entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 relatives aux observatoires départementaux du travail à temps partiel, l'employeur remet au comité d'entreprise, une fois par an, un rapport faisant le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise et portant sur les points suivants :

- nombre, sexe et qualification des salariés à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;
- nombre de contrats à temps partiel ouvrant droit à l'abattement de cotisations de sécurité sociale.

Dans les entreprises non pourvues de comité d'entreprise, ces informations sont communiquées aux délégués du personnel.

A défaut d'institutions représentatives du personnel, ces informations sont communiquées à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail (arrêté du 9 avril 1999, art. 1er) .

Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les transports interurbains de voyageurs s'ouvrira dans le courant du mois de janvier 1999 dans la perspective de parvenir à un accord-cadre au plus tard le 30 avril 1999.

Dans le cadre de cette négociation qui portera également sur le travail à temps partiel, les partenaires sociaux s'attacheront notamment à définir le mode et le niveau d'évaluation le plus pertinent du volume des heures de travail des personnels roulants travaillant à temps partiel afin d'en limiter le nombre au regard du volume des heures de travail de l'ensemble des personnels roulants dans les transports interurbains de voyageurs, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises du secteur exercent leurs activités.

Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999

Article 9

En vigueur étendu

Les personnels roulants à temps partiel ayant travaillé pendant au moins 1 595 heures de travail effectif durant l'année 1998 et encore présents au 1er janvier 1999 sont réputés à temps complet à compter de cette date.

Avenant n° 1 du 3 mars 2000 : Les dispositions de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 sont exceptionnellement reconduites par le présent accord au 1er janvier 2000.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Publicité et extension

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivant du code du travail.

Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	FNTV.
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CGT ; FNCR.

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que les représentants choisis par les organisations syndicales ouvrières bénéficient des heures de délégation nécessaires à leur participation aux réunions du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs et aux commissions et groupes de travail décidés par celui-ci.

Ce droit est limité à un représentant par organisation syndicale dans l'entreprise dans la limite de deux représentants par organisation syndicale au niveau du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs ou de ses démembrements.

Ces heures de délégation n'amputent pas les heures de délégation acquises au titre d'autres mandats et sont à la charge des entreprises concernées.

Chacun des signataires informe ses adhérents pour application.

Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs FNTV ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération générale CFTC des transports ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Considérant qu'en application de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, les conducteurs routiers sont désormais soumis à un dispositif de formation professionnelle initiale et continue devant leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail, aux temps de conduite et de repos ;

Considérant qu'un tel dispositif s'inscrit parfaitement dans la démarche de la profession du transport interurbain de voyageurs pour développer des règles de saine concurrence entre les entreprises et répondre aux exigences de qualité des services ;

Considérant que dans le cadre des travaux menés dès 1996 dans l'atelier social de la mission présidée par M. Jean-Pierre Morelon qui ont eu pour finalité de définir le cadre d'une négociation permettant à la profession de mieux s'adapter à l'environnement national et européen, celle-ci a marqué sa volonté de mettre en place une formation initiale et continue ;

Considérant que la négociation menée dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport doit tenir compte des spécificités des activités exercées par les entreprises de transport routier de voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

Titre 1er : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs

TITRE 1er : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs.

Article 1er

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier interurbain de voyageurs, tout salarié d'une entreprise de transport routier de voyageurs-TRV-occupant un emploi de conducteur-y compris à titre occasionnel-, sur tout type de véhicule de transport en commun, doit avoir satisfait (dans les conditions fixées par le présent titre) à une période de formation minimale.

Cette formation est mise en place afin d'assurer aux conducteurs routiers de voyageurs les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise.

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans les conditions prévues par l'article 15 du présent accord-cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnels embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord-cadre pour y occuper pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord-cadre, un emploi de conducteur routier de voyageurs tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels de ces mêmes entreprises exerçant à la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels des entreprises de travail temporaire mis à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour y occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de transport en commun.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP d'agent d'accueil et de conduite routière ;

- CFP de conducteur routier ;

- les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation initiale énumérées à l'article 3 du présent accord-cadre, dans les conditions de réalisation définies à l'article 4 ;

- les personnels ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément à l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises en date du 20 janvier 1995. Ces derniers devront bénéficier de la formation continue de sécurité ' voyageurs ' au plus tard dans le délai de 1 an suivant leur embauche dans l'entreprise de transport interurbain de voyageurs.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail ou d'un mandat social :

- aux personnels exerçant le métier de conducteur routier interurbain de voyageurs en poste au 1er septembre 2000, dans une entreprise de TRV, pour compte d'autrui ;

- aux personnels ayant exercé le métier de conducteur routier interurbain de voyageurs dans une entreprise de TRV, pour compte d'autrui pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er septembre 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans ;

- aux personnels titulaires du permis D en cours de validité au jour de la signature du présent accord-cadre et en poste au 1er septembre 2000 dans une entreprise de TRV pour compte d'autrui, sans relever d'une classification de conducteur routier interurbain de voyageurs.

Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnels concernés doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue dans les conditions définies à l'article 2.2, premier tiret, celle-ci doit avoir une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures.

3.3. Les modules de progression pédagogiques correspondant à ces obligations doivent répondre aux objectifs décrits ci-après :

3.3.1. Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité et la prévention des accidents de la circulation :

- prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;

- sécurité dans le transport scolaire ;

- application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports interurbains de voyageurs, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;

- comportement au poste de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au secours sur la route, respect des autres usagers).

3.3.2. Principes de gestion des situations conflictuelles :

- connaissance de l'environnement économique et social du transport routier interurbain de voyageurs ;

- comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier interurbain de voyageurs et à l'activité de l'entreprise, une des deux dernières semaines peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise, notamment de billetterie ou de gestion de caisse ;
- dans la limite de 2 jours, soit 14 heures, à la mise en situation en accompagnement d'un conducteur routier de voyageurs titulaire de la FIMO dont l'expérience minimale d'exercice dans les activités du transport routier est de 3 années ou d'un formateur ou d'un moniteur d'entreprise tels que visés à l'article 4.2 du présent titre ;
- à l'information sur la démarche commerciale développée dans l'entreprise ;
- à la prévention et à la réglementation des litiges.

3.5. Les partenaires sociaux prendront, avant le 1er septembre 2000 et en concertation avec les ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogiques définis dans les articles 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur capitalisables dans le cadre des diplômes ou titre homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

3.6. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La formation, d'une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures, visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi selon les modalités suivantes :
- pour les conducteurs à temps complet : une durée minimale de 4 semaines consécutives ;
- pour les conducteurs à temps partiel : une première période minimale de 2 semaines consécutives. Compte tenu des spécificités de certains services, notamment scolaires, et des délais d'attribution des contrats, ces deux premières semaines sont consacrées aux exigences de sécurité définies à l'article 3.3.1 du présent accord-cadre. La formation devra être achevée par semaine entière dans les 4 mois suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 5, la (ou les) semaine(s) de formation réalisée(s) suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise est (sont) considérée(s) comme du temps de travail effectif et rémunérée(s) comme tel ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit en tout ou partie durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Déroulement de la formation pendant la période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les actions de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnels visés par le présent accord-cadre

pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée desdites actions.

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord-cadre est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Les parties signataires prendront toutes les assurances nécessaires à la mise en place des financements, notamment avec l'État.

Bilan de l'application du dispositif

Article 7

En vigueur étendu

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre Ier sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord-cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers de voyageurs par les entreprises, plus précisément par le dispositif applicable aux conducteurs à temps partiel ;
- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs

Principe

Article 8

En vigueur étendu

Toute entreprise du secteur des TRV a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier de voyageurs, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle, dont les modalités sont fixées par les titres II et III du présent accord.

Le suivi de la formation continue obligatoire de sécurité peut être anticipé, au maximum de 6 mois par rapport à la date d'échéance normale de la période de 5 années visée ci-dessus.

Personnels prioritaires

Article 9

En vigueur étendu

Les personnels de conduite visés à l'article 2.3, premier tiret, du titre Ier qui, à la date du 1er septembre 2000, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 1 an d'exercice du métier de conducteur routier sont prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 1er janvier 2004.

Les personnels visés à l'article 2.3, troisième tiret, du titre Ier sont également prioritaires pour suivre la formation continue

obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation avant le 1er janvier 2002.

Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 10

En vigueur étendu

10.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre est de 3 jours, soit 21 heures. Une journée, parmi les trois, consacrée aux actions de perfectionnement aux techniques de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

10.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire de sécurité voyageurs doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé au titre de cette formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile et utilisation des dispositifs de contrôle ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports ;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

10.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur propositions des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 11

En vigueur étendu

La formation continue de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le perfectionnement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par les entreprises, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 12

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail

;

- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;
- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Bilan de l'application du dispositif

Article 13

En vigueur étendu

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Titre III : Dispositions diverses

Attestations de formations initiale et continue

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Attestation de formation initiale

L'attestation de présence dans l'entreprise au 1er septembre 2000 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du dernier bulletin de salaire établi au 31 août 2000.

Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux personnels concernés au 1er septembre 2000. Cette attestation ne saurait être délivrée au-delà du 30 septembre 2000.

Dans tous les cas, l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans à compter de la date de son obtention :

- pour les personnels reprenant une activité de conducteur routier après l'avoir interrompue conformément aux dispositions de l'article 2.3, deuxième tiret, du présent accord-cadre, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée par l'employeur sur présentation des bulletins de paie ou du(des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe ci-dessus.

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er septembre 2002 ;

- pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord-cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les conducteurs routiers concernés ;

- pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1er septembre 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale visée à l'article 3 du présent accord-cadre. Cette attestation est délivrée sur la base du test final des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats ;

- pour les autres personnels embauchés à compter du 1er septembre 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises ;

- pour les personnels visés à l'article 2.2 du présent accord-cadre ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément à l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises en date du 20 janvier 1995, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur attestation 'marchandises'.

14.2. Attestation de formation continue

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 8 du présent accord-cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance. En cas d'anticipation du suivi de la formation

conformément aux dispositions de l'article 8 (alinéa 2), la date à prendre en compte pour fixer la nouvelle période de validité de l'attestation reste la date d'expiration initiale de cette dernière, peu important l'anticipation. Par ailleurs, cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.

14.3. Contrôle de l'attestation

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent article à l'occasion des contrôles sur route. Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

14.4. Établissement des modèles d'attestation

Les modèles d'attestation type de présence dans l'entreprise et d'exercice du métier de conducteur routier figurent en annexe I au présent accord. Le modèle des autres attestations sera établi par le ministère chargé des transports dans le cadre du cahier des charges visé aux articles 4.2 et 11 du présent accord-cadre.

Entrée en vigueur et calendriers d'application

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en application le 1er septembre 2000.

Dans la perspective de la généralisation, dans les 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord-cadre :

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 2 des dispositions relatives à la formation initiale minimale obligatoire, d'une part ;
- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 9 des dispositions relatives à la formation continue obligatoire de sécurité, d'autre part,

des calendriers d'application figurent en annexe II au présent accord. Ces calendriers pourront faire l'objet d'adaptation compte tenu notamment du bilan prévu aux articles 7 et 13.

Publicité

Article 16

En vigueur étendu

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

TITRE III : Dispositions diverses

En vigueur étendu

Document 1 (Document type)

Attestation de présence en qualité de conducteur routier
interurbain de voyageurs au 1er septembre 2000
valant
Attestation de formation initiale minimale obligatoire
Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs
N° :
Nom : Nom de l'entreprise :
Prénom(s) : N° SIRET :
Date de naissance : Adresse :
Adresse :
Nom du responsable légal :
Date de délivrance de l'attestation :
Date de début d'activité :
Signature de titulaire : Cachet et signature :

Attestation d'exercice du métier de conducteur routier
interurbain de voyageurs
valant

Attestation de formation initiale minimale obligatoire (1)

Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs reprenant leur activité postérieurement au 1er septembre 2000

N° :

Nom de l'entreprise :

N° SIRET :

Adresse : N° : Rue :

Code postal : Ville :

Tél. :

Fax :

Nom du responsable légal :

Timbre et signature :

Date de délivrance de l'attestation :

Atteste l'exercice du métier de conducteur routier interurbain pendant au moins 3 ans sous réserve de ne pas l'avoir interrompu plus de 2 ans

par :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

N° :

Rue :

Code postal :

Ville :

Date d'embauche dans l'entreprise :

Date de fin du précédent contrat en qualité de conducteur routier :

Nom et adresse du précédent employeur :

Signature du titulaire de l'attestation :

(1) Cette attestation en peut être délivrée après le 31 août 2002.

(1) Cette attestation ne peut être délivrée après le 31 août 2002.

Calendriers de mise en oeuvre des formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs

Formation initiale minimale obligatoire

- Formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu

DATE D'EMBAUCHE en qualité de conducteur	PERSONNELS CONCERNÉS
Du 1er septembre 2000 inclus jusqu'au 31 août 2003	Nés après le 1er septembre 1976 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
Entre le 1er septembre 2003 et le 31 août 2005	Nés après le 1er septembre 1969 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
A partir du 1er septembre 2005	Quelle que soit leur date de naissance sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
La formation initiale minimale obligatoire doit être suivie avant toute affectation à un poste de conducteur. Sources : accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs.	

Formation continue obligatoire de sécurité

ECHEANCES	PERSONNELS CONCERNÉS
Avant le 1er septembre 2003	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1973 ainsi que les personnels de conduite visés à l'article 9, 1er alinéa, du présent accord-cadre, et non titulaires d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Avant le 1er septembre 2004	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1959, et non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
A compter du 1er septembre 2005	Tout conducteur routier, non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Dans tous les cas, le CAP ou CFP de conducteur routier équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans : - à compter du 1er septembre 2000 pour les diplômes obtenus avant cette date ; - à compter de leur date d'obtention pour les diplômes obtenus postérieurement à cette date. Dans tous les cas l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans à compter de la date de son obtention.	

Sous réserve des modifications qui seront apportées par la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers ' voyageurs ' Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999

En vigueur étendu

A l'occasion de la réunion de signature du 7 décembre 1999 de l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations patronales et syndicales signataires :

1. Conditions de mise en oeuvre de l'accord-cadre

L'entrée en application, à compter du 1er septembre 2000, de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que seuls les pouvoirs publics sont en mesure de mettre en oeuvre.

C'est à ce titre que les parties signataires de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 demandent au ministre chargé des transports :

- de fixer les conditions d'agrément des organismes ou centres de formation habilités à réaliser les actions de formation obligatoire initiale et continue dispensées aux conducteurs routiers interurbains de voyageurs en tenant compte des préoccupations exprimées par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- de valider les programmes de formation obligatoire soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle susvisée ;
- de préciser les concours financiers spécifiques et leurs modalités d'attribution permettant d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;
- de mettre au point un modèle d'attestation spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité à temps partiel leur permettant d'occuper un emploi de conducteur routier de voyageurs à l'issue des deux premières semaines de formation visées à l'article 4.1, dans l'attente de la délivrance de l'attestation FIMO à l'issue de la formation de 4 semaines visée au même article ;
- d'approuver les calendriers d'application visés à l'article 15 de l'accord-cadre ;
- de prendre des mesures, identiques à celles retenues pour le transport routier de marchandises, pour contrôler le respect des obligations résultant du présent accord-cadre et pour définir les sanctions de leur non-respect.

2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord-cadre prévoit que d'ici au 1er septembre 2000 soient prises les initiatives nécessaires pour que les modules de

progression pédagogiques définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord-cadre puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre des titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

A ce titre, les partenaires sociaux demandent au ministre chargé des transports de faciliter la concertation avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Principe de réciprocité

Les personnels ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément au présent accord-cadre sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire mise en place par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs ' marchandises '. Dans cette hypothèse, ils devront bénéficier de la formation continue de sécurité ' marchandises ' au plus tard dans le délai d'un an suivant leur embauche dans l'entreprise de transport routier de marchandises.

Les parties signataires du présent procès-verbal demandent au ministre chargé des transports de faire figurer le principe de réciprocité résultant des dispositions ci-dessus et de l'article 2.2 (tiret 3) du présent accord-cadre dans les dispositions réglementaires.

4. Harmonisation européenne

Les parties signataires de l'accord-cadre demandent au ministre chargé des transports d'engager les démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers ' voyageurs '.

5. Prébilan d'entrée en application

Le président enregistre également le souhait des parties signataires de pouvoir examiner, dans les meilleurs délais, en concertation avec le ministre, les conditions de mise en oeuvre effective de l'accord-cadre afin qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er septembre 2000, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers ' voyageurs '.

Avenant n° 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale CFTC des transports ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des transports FO-UNCP.

En vigueur non étendu

Considérant la demande d'interprétation de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 relatif à la requalification des contrats de travail des personnels roulants ayant effectué 1 595 heures de travail effectif sur l'année ;

Considérant que cette mesure exceptionnelle applicable au 1er janvier 1999 était par nature temporaire dans la perspective de la conclusion d'un accord ARTT au cours de l'année 1999 ;

Considérant que les négociations relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche des transports routiers interurbains de voyageurs se poursuivent,

les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 sont exceptionnellement reconduites par le présent accord au 1er janvier 2000.

En conséquence, les contrats de travail des personnels roulants à temps partiel ayant travaillé pendant au moins 1 595 heures de travail effectif durant l'année 1999, constaté au 31 décembre 1999, et présents dans l'entreprise ou l'établissement au 1er janvier 2000 sont requalifiés à hauteur de l'horaire collectif des personnels roulants à temps complet applicable au 1er janvier 2000 dans les différentes unités de travail de l'entreprise et auxquelles sont affectés contractuellement les personnels roulants concernés, et aux conditions de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

A défaut d'horaire collectif, est retenue la durée légale du temps de travail au 1er janvier 2000 ou la durée retenue dans l'entreprise en application d'un accord d'entreprise, et aux conditions de rémunération prévues par ledit accord.

Reprise des dispositions antérieures

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de la réunion d'interprétation de la commission nationale d'interprétation et de conciliation du 19 mars 1999 sont maintenues. Les parties signataires conviennent qu'elles font partie intégrante du présent accord sans modification.

Application de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Publicité

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

3.2. Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2000.

Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ; Fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération générale CFTC des transports ; Syndicat national des activités du transport et du transit CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession se sont données dans le présent accord-cadre plusieurs objectifs :

1. L'actualisation

Depuis octobre 1978, aucun texte conventionnel n'a été négocié dans le transport sanitaire alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le code du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de leurs conditions d'exercice mais aussi les objectifs recherchés par les partenaires sociaux.

2. L'harmonisation

Les entreprises privées de transport sanitaire sont nombreuses, souvent de petite taille ; elles exercent leur activité dans

l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'outre-mer. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur.

3. L'emploi

La France, comme d'autres Etats de l'Europe, connaît un taux élevé de chômage. Les parties signataires ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord-cadre.

En conséquence, les dispositions concernant non seulement l'aménagement et la réduction du temps de travail mais aussi les permanences devront avoir pour effet de créer en quelques années, à conjoncture économique comparable, plusieurs milliers d'emplois dans la profession.

4. Les conditions de travail et la qualité de vie

Le service du malade est l'objet prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité influence très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, et les parties signataires ont recherché des dispositions apportant des réponses à ces spécificités.

Ces 4 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord-cadre relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire se substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions de l'article 22 bis de la CCNA 1 et qui :

- s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;
- met en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;
- initie de nouvelles organisations du travail fondées sur la compétitivité des entreprises et l'innovation ;
- entraîne la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire ;
- définit et met en place un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) ;
- prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les aspirations des salariés, par des changements d'ordre social, législatif et administratif et des objectifs de la loi en matière d'emploi ;
- doit servir de référence pour les négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;
- s'accompagne de la mise en oeuvre d'un moyen de contrôle horaire par la création d'une feuille de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

Titre Ier : Champ d'application

Personnels concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises de transport sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

A la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes se substitueront purement et simplement à celles des conventions, contrats ou accords régionaux et/ou locaux, à tous accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement à cette date chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses.

Toutefois, le présent accord-cadre ne peut être la cause d'une restriction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Les avantages reconnus par le présent accord-cadre ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable au salarié la disposition globalement la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

Titre II : Durée du travail

Aménagement, réduction du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.0

Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1

Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport sanitaire ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés .

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

Article 6.2

Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 6.3

Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

a) Principe.

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en oeuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du paragraphe ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au repos compensateur dans les conditions légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

Article 6.4

Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

a) Principe et périodes de référence.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

b) Limites hebdomadaires.

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires.

1. Pendant la période de modulation.

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.5

Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

- à réduire la durée initiale du travail d'au moins 10 % pour la porter au plus à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au plus ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide incitative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)
- (6)
- (7)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit notamment, lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un recours possible au mandatement (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail selon lesquelles les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires, en fin d'année, sont celles accomplies

au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(6) Point étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(7) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 duquel il résulte que les entreprises se situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise et, d'autre part, du paragraphe V du même article qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à maintenir pendant une période minimale de deux ans les emplois créés ou préservés correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

Modalités de contrôle et de suivi

Article 7

En vigueur étendu

a) Moyen de contrôle

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

b) Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

c) Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

d) Information des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

Article feuille de route

En vigueur étendu

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié

FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE

Entreprise : Nom du salarié : Emploi occupé : Semaine n° du au mois / année

		AMPLITUDE									
	Jour férié	HEURE DE PRISE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou repas			HEURE de fin de service	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes	SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											

Cumul hebdomadaire											

(1) Mettre " ENT " pour les repas pris à l'entreprise, " DOM " pour les repas pris au domicile et " EXT " pour les repas pris hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS EVENTUELLES	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(*) ou son représentant.

TITRE III : Mesures d'accompagnement

Contingent d'heures supplémentaires

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

Contingent hors modulation du temps de travail

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

Article 10.2

Contingent en cas de modulation du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Article 10.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

TITRE IV : Rémunérations

Définitions

Article 11

En vigueur étendu

Salaire de base

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondie à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

Rémunération du temps de travail effectif

La rémunération du travail effectif est le résultat de la multiplication du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif correspond au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

Rémunération effective

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité différentielle mise en place dans le cadre de la réduction du temps de travail et définie à l'article 8 b du présent accord.

Éléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IDAJ - (visée à l'article 2 b) ;
- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visée à l'article 15.5 ci-dessous).

Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres des entreprises de transport sanitaire, dont les montants sont fixés par les barèmes annexés au présent accord.

Article 12.2

Règles de comparaison

Pour comparer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG), seuls sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. art. 3 ci-dessus) ;
 - l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,
- à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté-figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie-a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique-figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie-, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b et 3.1 a du présent accord-cadre.

Article 12.3

Modalités de mise en oeuvre

A la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités ci-dessous :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA 1 ;

-aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CCNA 2 et 4 de la CCNA 3 ;

-aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6 de la CCNA 4.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais qui s'imposent aux adaptations nécessaires de leurs structures de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise et d'établissement relatif aux structures de rémunération est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises, sans pouvoir conduire à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessous.

Article 12.4

Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à majoration du salaire mensuel professionnel garanti dans les conditions suivantes :

a) Personnels ouvriers :

-2 % après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

-6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

-8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Personnels employés, techniciens ou agents de maîtrise :

-3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

-9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

-12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

-15 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Personnels cadres :

-5 % après 5 années d'ancienneté dans la catégorie ;

-10 % après 10 années d'ancienneté dans la catégorie ;

-15 % après 15 années d'ancienneté dans la catégorie.

Article 12.5

Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail ou un avenant à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies au paragraphe a ci-dessous, qui peuvent nécessiter la possession d'attestation et/ ou de diplôme ou le suivi de formations spécifiques, les montants du SMPG du mois considéré sont majorés conformément aux dispositions du paragraphe b ci-dessous.

a) Liste des tâches complémentaires

Personnel ambulancier

Type 1 :

-conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places ;

-transport de corps avant mise en bière ;

-transport, livraison, installation et entretien du matériel médical.

Type 2 :

-funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...) ;

-taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente).

Type 3 :

-régulation telle que définie dans la nomenclature des tâches ;

-autre activité funéraire (activité spécialisée) ;

-mécanique, réparation automobile.

Personnel employé

Type 1 :

-missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat et prévues par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Type 2 :

-régulation, telle que définie dans la nomenclature des tâches.

b) Taux des majorations

Personnel ambulancier

Type 1... 2 %

Type 2... 5 %

Type 3... 10 %

Personnel employé

Type 1... 3 %

Type 2... 10 %

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités annexes dans les conditions ci-dessus doit percevoir un salaire effectif au moins égal au SMPG, majoré des taux ci-dessus.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire par une majoration du taux horaire du personnel concerné ou par l'attribution à celui-ci d'une prime spécifique.

Les majorations du salaire mensuel professionnel garanti fixées ci-dessus ne se cumulent pas, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due en cas d'exercice de plusieurs tâches.

Article 12.6

Dimanche et jours fériés travaillés

Les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés, telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée.

Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités.

Article 12.7

Acompte

Les salariés des entreprises de transport sanitaires peuvent bénéficier, à leur demande, du versement d'un acompte mensuel, à une date convenue qui ne saurait être antérieure au 15 du mois, d'un montant au plus égal au salaire net auquel aurait droit le demandeur à la date du versement dudit acompte.

(1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

Classification et nomenclature des emplois et des tâches

Article 13

En vigueur étendu

Voir annexe I.

TITRE V : Dispositions diverses

Conditions de prise des repas

Article 14

En vigueur étendu

L'organisation des plannings doit, sauf impossibilité de fait, permettre aux personnels ambulanciers roulants de prendre leurs repas dans des conditions normales.

Dispositions abrogées

Article 17

En vigueur étendu

Rappel des dispositions restant en vigueur

Conformément aux principes fixés par le préambule du présent accord-cadre, les dispositions qu'il prévoit, complétées le cas échéant par les dispositions légales et réglementaires, se substituent aux dispositions des paragraphes 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 22 bis ' Services d'ambulances. - Dispositions diverses ' de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les dispositions suivantes de l'article 22 bis restent en vigueur :

- paragraphe 1 : Présentation ;
- paragraphe 2 : Rapport avec la clientèle ;
- paragraphe 3 : Documents de bord ;
- paragraphe 4 : Maintien en ordre de marche du véhicule ;
- paragraphe 10 : Voyage à l'étranger ;
- paragraphe 11 : Frais de déplacement.

Publicité et dépôt

Article 21

En vigueur étendu

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

Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des

personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis ou allongés en fonction des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.	Respect des consignes, des instructions données et des procédures pré-établies.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour la réalisation des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de formation auxiliaire ambulancier ou de tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique.
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Placé sous l'autorité du chef de bord lors des missions en ambulance.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, port et transport de malades en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			
Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Ambulancier niveau 2

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement et assistance de malades, port et transport en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule professionnel aussi bien pour le transport de malades assis qu'allongés en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou équivalent, tel que prévu par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel et d'équipement (s) spécifique (s).	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, surveillance, port et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec pertinence à des situations variées.	Protocolisation des soins.		À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport bariatrique, pédiatrie, ...).
Coordination permanente d'une équipe, de travaux ou de matériels.	Chef de bord de l'ambulance [1].		
Participe aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			
Réalise des actes de soins dans le cadre de ses compétences (télémédecine notamment).			
[1] Lorsque plusieurs ambulanciers sont dans l'ambulance, ils disposent tous de la qualité de chef de bord et doivent donc tous être placés au niveau 3.			

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places.

Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien.

Taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi).

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs).

Autres activités funéraires.

Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

PERSONNEL EMPLOYÉ

Les emplois de la catégorie " employé " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexée à la convention collective nationale annexe n° 2 " Dispositions particulières aux employés " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

AGENT DE MAÎTRISE

Les emplois de la catégorie " techniciens et agents de maîtrise " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexés à la convention collective n° 3 " Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

- prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes ;
- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de

travail ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux " services à la demande ", proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- établir les plannings des astreintes et/ou des services de garde - ou permanence ;
- contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparations, visites obligatoires ..) ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ") ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les " procédures qualité " si elles existent) ;
- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière ;
- préparer les éléments de paie ;
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise ;
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde - ou permanence - les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.

L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

Salaires mensuels professionnels garantis

En vigueur étendu

Voir les salaires

Procès-verbal de la réunion de signature du 4 mai 2000. Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE DU 4 MAI 2000 Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature du 4 mai 2000 de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.

Depuis plusieurs mois, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de négociation collective dont le présent accord-cadre est une étape fondamentale. Les parties signataires, par leurs engagements réciproques, ont ainsi clairement manifesté leur volonté de poursuivre cette démarche en inscrivant la profession du transport sanitaire dans un

dialogue social constructif, réaliste et régulier.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus d'ouvrir une négociation sur le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers afin d'en adapter les dispositions aux conditions particulières d'exercice du métier des personnels ambulanciers roulants caractérisé par leur engagement au service du malade.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de parvenir à un accord en la matière au plus tard à la fin du mois de septembre 2000.

Par ailleurs, le présent accord-cadre porte actualisation de la classification et de la nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire (annexe n° 1).

Cette actualisation, complétée par une nouvelle approche structurelle des définitions conventionnelles des rémunérations, se traduit par une revalorisation de leur niveau.

Considérant la nécessité d'assurer une cohérence d'ensemble au nouveau dispositif mis en place, les partenaires sociaux sont également convenus d'ouvrir une négociation afin :

- de positionner, au regard de la hiérarchie des emplois des techniciens et agents de maîtrise de la convention collective nationale, annexe n° 3 susvisée, l'emploi d'agent de maîtrise défini spécifiquement dans la nomenclature annexée au présent accord-cadre ;

- d'en fixer le niveau de rémunération minimale conventionnelle compte tenu du coefficient qui lui aura ainsi été attribué ;

- de fixer les niveaux de rémunération minimale conventionnelle des emplois d'employés identifiés dans les activités du transport sanitaire.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de parvenir à un accord en la matière au plus tard à la fin du mois de septembre 2000.

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation a également pris acte du souhait exprimé par les parties signataires que la signature du présent accord-cadre, applicable dans toutes ses dispositions aux personnels des entreprises de transport sanitaire quelle que soit leur taille, contribue à l'amélioration du climat social dans les entreprises de transport sanitaire.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président a établi le présent procès-verbal de signature qui, à la demande desdites parties, est, et demeurera, joint à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire.

Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ; Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; Fédération générale CFTC des transports ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Lors de la réunion de signature du 30 juin 2000 de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire (ci-dessous 'l'accord-cadre '), le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.

La mise en application des dispositions de l'accord-cadre a amené les parties signataires à s'interroger sur la possibilité de recourir aux astreintes telles qu'elles sont dorénavant définies par l'article L. 212-4 bis nouveau du code du travail.

En l'absence de disposition spécifique dans l'accord-cadre permettant de répondre à cette question, les parties signataires, par le présent avenant n° 1 portant interprétation de l'accord-cadre, sont convenues de le mettre en application sans mise en oeuvre du dispositif des astreintes définies par l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Toutefois, conscientes des difficultés notamment organisationnelles auxquelles pourraient être confrontées les entreprises dans ce contexte, les parties signataires conviennent également de faire, fin janvier 2001, un bilan objectif des difficultés rencontrées par les entreprises dans la mise en application de l'accord-cadre afin de rechercher ensemble les solutions les plus appropriées, dans le respect des dispositions légales en vigueur, permettant auxdites entreprises de sortir de ces difficultés.

Par ailleurs, les parties signataires confirment qu'au plus tard à compter du 1er novembre 2003 le niveau du SMPG, initialement calculé sur une base de 169 heures mensuelles, s'appliquera pour une durée de travail de 152 heures mensuelles.

Elles remercient, par avance, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation de bien vouloir prendre les dispositions nécessaires afin que cette réunion-bilan puisse se tenir dans les meilleures conditions dans le délai qu'elles ont retenu.

Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord-cadre, les parties signataires entendent définir un cadre adapté d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et du décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises aux spécificités des entreprises de transport de déménagement.

Compte tenu de la structure des entreprises du secteur, constitué pour une part essentielle d'entreprises de petites dimensions, elles ont estimé nécessaire de bâtir un dispositif qui puisse être mis directement en place dans ces dernières lorsque les négociations y sont impossibles et, dans ce sens, se sont employées à en définir précisément les conditions et modalités d'application.

De surcroît, le caractère cyclique et saisonnier des activités de transport de déménagement et de garde-meubles et la part grandissante des opérations de déménagements industriels - entreprises et administrations - qui nécessitent une grande adaptabilité dans l'organisation des activités et la répartition du travail ont amené les parties signataires à inscrire la réduction du temps de travail dans un processus d'aménagement du temps de travail tenant compte de la diversité des situations des entreprises.

Dans ce cadre, elles ont élaboré des solutions qui leur sont apparues les plus à même de concilier les impératifs des entreprises liées aux contraintes de leurs activités, les aspirations des salariés en termes de conditions de travail ainsi que le maintien et le développement de l'emploi, notamment en favorisant l'emploi en contrat à durée indéterminée et en poursuivant les efforts entrepris par la profession en matière de lutte contre le travail dissimulé.

Titre Ier : Champ d'application

Personnels concernés

TITRE Ier : Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels, c'est-à-dire aux personnels sédentaires, aux personnels itinérants non cadres (au sens des dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail), aux personnels roulants grand routier ou longue distance et aux autres personnels roulants des entreprises de transport de déménagement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Par personnels roulants, il convient d'entendre les personnels de conduite et les autres personnels de déménagement à bord du véhicule.

Titre II : Durée du travail

Normes applicables

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels sédentaires

Les durées de temps de travail des personnels sédentaires des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par les lois des 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

2.2. Personnels roulants

Les durées des temps de service des personnels roulants des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par le décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises.

Pour les entreprises qui, conformément aux dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, ont recours au double équipage, le temps non consacré à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule sera compté comme travail effectif pour la totalité de sa durée à compter du 1er janvier 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dans le cadre du calendrier suivant :

-50 % à compter de l'entrée en application du présent accord-cadre jusqu'au 31 décembre 2001 ;

-75 % à compter du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002 ;

-100 % à compter du 1er janvier 2003 (1).

Ce délai d'adaptation concerne le seul décompte de la durée du temps de service. Le paiement intégral des temps non consacrés à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule et le calcul des droits à repos compensateurs ou récupérateurs sont établis sur la base de la durée réelle du temps de service (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

Répartition et contrôle du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Répartition du temps de travail

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement peut être réparti dans la semaine sur un nombre de jours inférieur ou, pendant les périodes de forte activité, supérieur à 5, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire.

Dans ce cadre, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs travaillés supérieur à 14 dans l'année.

Au cours d'un jour travaillé, la durée minimale du travail des personnels employés à temps plein ne peut être inférieure à 4 heures.

3.2. Contrôle du temps de travail

Conformément aux dispositions légales, il appartient au chef d'entreprise de mettre en place un horaire de travail, collectif ou individuel selon les cas, pour les salariés et d'assurer le contrôle du respect de cet horaire.

A cette fin, le chef d'entreprise met en place les moyens de décompte, automatique, informatique ou manuel, des horaires de travail nécessaires.

Cet horaire de travail, daté et signé, est affiché dans l'entreprise de façon permanente ; toute modification de cet horaire doit donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification affichée dans les mêmes conditions. Un délai de prévenance de 7 jours sera observé.

Concernant les personnels qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif, la durée du travail est décomptée dans les conditions fixées à l'article D. 212-21 du code du travail pour les personnels sédentaires et à l'article 10 du décret n°

83-40 du 26 janvier 1983 pour les personnels roulants.

Réduction de la durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-7 étendu par arrêté du 9-12-2002 JORF 18-12-2002.

4.1. Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

Les dispositions prévues par le présent article peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

-dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par le présent article, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises.

-dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la mise en oeuvre des dispositions du présent article s'effectue :

--soit, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, par accord conclu avec un salarié expressément mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au plan national et sous réserve de l'approbation de cet accord par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux conditions fixées par le décret n° 2000-113 du 9 février 2000 ;

--soit directement dans les conditions qu'il fixe, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et son organisation matérielle appartient à l'employeur.

Les salariés doivent recevoir une information 15 jours au moins avant la date prévue pour le scrutin et comportant :

-l'heure et la date du scrutin ;

-le document qui est soumis à leur approbation.

Le résultat du vote doit être affiché dans l'entreprise.

Tous les accords et les informations relatives à la réduction du temps de travail, y compris en cas d'accès direct, doivent être transmis à la commission nationale de suivi mise en place par l'article 5.

4.2. Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement peut être organisée par application, en fonction des catégories de personnels concernées, du ou des dispositifs de réduction du temps de travail les plus adaptés visés ci-dessous :

-réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

-réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

-réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail.

4.2.1. Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail

La réduction de l'horaire hebdomadaire de travail doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine, ou par une réduction de l'horaire quotidien de travail.

4.2.2. Réduction du temps de travail par l'attribution de jours de réduction du temps de travail

a) Principe

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution, sur l'année, de journées ou, sous réserve de l'accord du salarié, de demi-journées de réduction du temps de travail.

Le nombre de jours de repos permettant d'atteindre l'horaire moyen correspondant à la réduction du temps de travail

retenue dans l'entreprise est fixé en application de la formule ci-dessous :

Nombre de semaines travaillées dans l'année × nombre d'heures hebdomadaires devant être compensées

Nombre d'heures journalières

Ainsi, dans le cadre d'une réduction de l'horaire collectif de travail de 39 heures à 35 heures hebdomadaires, sur la base de 45,33 semaines d'activité dans l'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal à 22.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elles donnent lieu au repos compensateur et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A l'exclusion des heures ayant déjà donné lieu à paiement et éventuellement à repos compensateur en application des dispositions prévues au paragraphe ci-dessus, les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause au-delà d'une durée annuelle de 1 600 heures constituent des heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à une période de 12 mois à compter de la mise en oeuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

Conformément à cette loi, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectée à un compte épargne-temps créé par l'accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles le compte épargne-temps est alimenté ainsi que les modalités d'utilisation des droits acquis et prévoir les délais de communication du relevé d'information, annexé au bulletin de paye, de la situation de leur compte aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour un tiers à l'employeur et pour deux tiers au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance réciproque de 7 jours ouvrables.

Ce délai de prévenance réciproque de 7 jours ouvrables peut être ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

Le calendrier d'attribution des jours de réduction du temps de travail est établi dans l'entreprise dans les conditions prévues dans le document annexé au présent accord.

c) Rémunération et incidence des absences

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est établie sur la base de l'horaire moyen de référence retenu dans l'entreprise, visé au paragraphe a ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire moyen de référence diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence fixé dans l'entreprise.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

En cas d'accès direct, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction du temps de travail perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

4.2.3. Réduction de la durée du travail par la mise en place d'un dispositif de modulation du temps de travail

Dans le secteur d'activité visé par le présent accord, le recours à la modulation et au travail temporaire est justifié par :

-l'imprévisibilité intrinsèque et les variations annuelles d'activité, tant en termes de rythme que de volume, inhérentes au marché de déménagement, le secteur étant caractérisé par des périodes de forte activité notamment entre les mois de mai à septembre et de plus faible activité entre novembre et mars. Au cours de ces différentes périodes, il existe au surplus une réelle saisonnalité liée aux périodes de congés scolaires ;

-au plan mensuel, l'augmentation importante de l'activité sur les périodes de fin de mois engendrée par le régime des baux d'habitation (ceux-ci se terminant le dernier jour du mois) ;

-la concentration des transferts d'entreprises et de bureaux en fin de semaine et pendant la période estivale correspondant généralement aux périodes de leur fermeture.

a) Principe et périodes de référence

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, la durée du travail peut être calculée en moyenne hebdomadaire, dans les conditions ci-dessous, et sous réserve que celle-ci n'excède pas la durée légale ou réglementaire en vigueur, selon les catégories de personnels concernées, soit les durées hebdomadaires suivantes :

-personnels sédentaires : 35 heures hebdomadaires ;

-personnels roulants grands routiers : 39 heures hebdomadaires ;

-autres personnels roulants : 37 heures hebdomadaires.

En cas d'accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté, la durée hebdomadaire moyenne du travail peut être calculée conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

En cas d'accès direct, la durée hebdomadaire moyenne du travail peut être calculée sur plusieurs périodes d'une durée maximale de 4 mois chacune telle que définie ci-dessous :

-1er quadrimestre : mois de décembre à mars inclus ;

-2e quadrimestre : mois d'avril à juillet inclus ;

-3e quadrimestre : mois d'août à novembre inclus.

Dans le cadre de chacun de ces quadrimestres, l'horaire hebdomadaire des personnels concernés par ce régime de modulation du temps de travail peut varier, dans la limite des plafonds de modulation fixés dans le tableau ci-dessous, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35,37 ou 39 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent.

Limites maximales de modulation

	Premier quadrimestre (en heures)	Deuxième quadrimestre (en heures)	Troisième quadrimestre (en heures)
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels roulants grands routiers	44	48	48
Autres personnels roulants	41	44	44

b) Limites hebdomadaires

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur respectivement fixées par la loi du 19 janvier 2000 pour les personnels sédentaires et par le décret du 27 janvier 2000 pour les personnels roulants.

En cas d'accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté, celui-ci doit fixer un plancher hebdomadaire de travail pour les semaines travaillées.

En cas d'accès direct, en période de faible activité, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 21 heures au cours des semaines travaillées.

c) Heures supplémentaires

1. Pendant les périodes de modulation

Au cours de chacune des périodes de modulation, les heures effectuées au-delà des durées hebdomadaires moyennes et dans la limite des plafonds de modulation respectivement fixés soit par l'accord d'entreprise, soit, en cas d'accès direct, conformément au paragraphe a ci-dessus, et selon les catégories de personnel concernées, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de ces plafonds de modulation constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation

A l'issue de chaque période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne applicable à la catégorie de personnel concernée.

S'il apparaît, à l'occasion de l'un ou l'autre de ces bilans, que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire moyenne de :

-35 heures, et en tout état de cause 1 600 heures annuelles, pour les personnels sédentaires ;

-39 heures, et en tout état de cause 1 780 heures annuelles, pour les personnels roulants grands routiers ;

-37 heures, et en tout état de cause 1 690 heures annuelles, pour les autres personnels roulants,

les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hebdomadaire moyenne applicable à la catégorie concernée n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures déficitaires ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenues sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci détermine les conditions dans lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu du caractère saisonnier de l'activité.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectée à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles le compte épargne-temps est alimenté ainsi que les modalités d'utilisation des droits acquis et prévoir les délais de communication du relevé d'information, annexé au bulletin de paye, de la situation de leur compte aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, l'employeur établit, pour chaque quadrimestre, le programme indicatif de la modulation compte tenu du caractère saisonnier de l'activité.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances exceptionnelles liées aux aléas de l'activité.

Dans les cas où les salariés ne peuvent être prévenus de cette modification au moins 7 jours à l'avance, il leur est versé, à titre de contrepartie, une indemnité d'un montant correspondant à :

-1 heure de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ;

-2 heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 2 jours ;

-4 heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 24 heures.

Lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée, le délai de prévenance est porté à 7 jours ouvrés.

e) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen applicable selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c 1 ci-dessus.

f) Incidence des absences

En cas d'absence non récupérable (au sens des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail) d'un salarié au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle il appartient.

Sont ajoutés au temps de travail effectif, les temps non travaillés assimilés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le repos compensateur ou récupérateur obligatoire ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Les jours fériés non travaillés, dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles, sont pris en compte pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle appartiennent les salariés concernés afin d'ouvrir droit éventuellement, en cours ou en fin de période de modulation, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les autres journées d'absence non récupérables (au sens des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail) en cours de période de modulation, telles que les congés légaux ou conventionnels ou les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, sont prises en compte pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle appartiennent les salariés concernés.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire moyen de référence de sa catégorie (35,37 ou 39 heures selon les cas) diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

g) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité des périodes de modulation

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise en cours de période de modulation.

En cas d'accès direct, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité du quadrimestre de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celui-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à leur catégorie ;
- les personnels quittant l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à la durée moyenne correspondant à leur catégorie conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de l'appréciation souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération lissée sur la base de la durée moyenne correspondant à leur catégorie ;
- les personnels quittant l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à la durée de référence correspondant à leur catégorie, reçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

h) Chômage partiel

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne pourront être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise pourra recourir au dispositif du chômage partiel conformément aux dispositions réglementaires applicables.

Modalités de contrôle et de suivi

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Commission nationale de suivi de l'accord

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord-cadre entre les parties signataires au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission est notamment chargée :

- de collecter les accords et plus généralement toutes les informations relatives à la mise en place de l'aménagement-réduction du temps de travail dans le secteur ;
- de veiller au respect des dispositions de l'accord-cadre ;
- d'examiner les éventuelles difficultés qui pourraient survenir lors de sa mise en application dans les entreprises, plus

particulièrement en cas de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail par accès direct ;

- de dresser un bilan de sa mise en application et notamment de ses effets en matière d'emploi.

Les réunions de cette commission se tiendront sur demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

5.2. Commission de suivi des accords d'entreprise

L'accord d'entreprise doit prévoir l'institution d'une commission de suivi dont il détermine la composition dans le respect des conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

Cette commission se réunira au moins une fois par quadrimestre.

À l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives :

- à l'effectivité de la réduction du temps de travail ;
- aux modalités de l'organisation du temps de travail ;
- au contrôle du respect des durées de travail et des repos obligatoires ;
- à l'attribution effective de jours de réduction du temps de travail quand la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;
- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;
- à la création, la conservation ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, contrats de qualification).

5.3. Bilan de l'application de l'accord-cadre en cas d'accès direct

Au cours des 2 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, 3 fois par an l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.

5.4. Information des salariés concernés par l'aménagement-réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paye.

Par ailleurs, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Personnels cadres non soumis à l'horaire collectif

Compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur travail, il apparaît que le critère du temps de présence dans l'entreprise n'est pas totalement pertinent pour mesurer le travail des personnels ingénieurs et cadres des entreprises de transport de déménagement relevant des dispositions de la convention collective nationale, annexe IV (CCNA IV) à la convention collective nationale des entreprises de transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Dans ce cadre, une réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette perspective, les entreprises doivent rechercher avec les partenaires sociaux s'ils existent des solutions qui favorisent, pour les salariés cadres, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions dans le respect des dispositions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

6.2. Forfait en jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnels « cadres » qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

6.2.2. Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

- faire expressément référence au présent accord ;
- fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;
- mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

365 jours - (104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés payés - 8 jours fériés) = 228 jours ;

228 jours - 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

Chaque année, le calcul doit être refait puisque le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur ou son représentant et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le solde éventuel de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés relevant d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail

effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du plafond des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La pratique du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que ladite répartition doit garantir au salarié concerné :

- le respect du repos quotidien de 11 heures ;
- le respect du repos hebdomadaire légal.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos supplémentaires), au moyen d'un document récapitulatif mensuel et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen approfondi de ces données mensuelles devra être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les correctifs nécessaires soient apportés si une surcharge de travail est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés plusieurs entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces derniers feront l'objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant organise avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage professionnel des outils numériques (smartphone, internet, e-mails...) et de communication professionnelle ainsi que la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils n'ont pas vocation à être utilisés pendant les temps de repos ou de congés.

6.3. Personnels commerciaux itinérants non cadres (1)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnels commerciaux itinérants non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-40 du code du travail.
(Arrêté du 5 août 2013 - art. 1)

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Maintien du salaire

Les personnels des entreprises de déménagement concernés par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs prévus par le présent accord-cadre bénéficient du maintien de leur salaire quel que soit leur nouvel horaire de travail.

L'application de ce principe se traduit par un double dispositif :

- le maintien du salaire de base ;
- la mise en place d'une garantie de la rémunération annuelle mensualisée.

7.1.1. Maintien du salaire de base

a) Principe

Le salaire de base (à savoir hors heures supplémentaires et hors primes) maintenu correspond au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédant l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

Sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour une partie, les surcoûts induits par le maintien du salaire de base dans le cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu d'une période de 2 ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise pendant laquelle le salaire de base sera maintenu à son niveau.

b) Modalités

Le maintien du salaire de base des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle, le nouveau salaire de base correspondant au taux horaire de l'intéressé.

Formule de calcul du salaire de base maintenu (SBM)

$$SBM = (\text{Salaire de base mensuel initial} / \text{Horaire initial (hors heures supplémentaires)}) \times \text{nouvel horaire (hors heures sup.)} + \text{indemnité différentielle}$$

Dans la perspective de la suppression complète de l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail à l'issue du délai de 2 ans, pendant cette période celle-ci sera intégrée par moitié, au cours du mois de la date anniversaire de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, au salaire de base des intéressés, entraînant une revalorisation de leur taux horaire.

Dans l'hypothèse où, au cours de cette période de 2 ans, l'inflation annuelle excéderait 2 %, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'étudier les conséquences de cette situation sur les conditions d'application de cette modération salariale.

7.1.2. Garantie de la rémunération annuelle mensualisée

a) Principe :

L'entrée en application du présent accord-cadre ne doit entraîner aucune diminution, pour chaque salarié, de sa rémunération effective annuelle, hors primes, constatée dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant la date de son entrée en application dans l'entreprise. En cas d'année incomplète, la rémunération effective annuelle, hors primes, est appréciée au prorata du nombre de mois complets travaillés.

b) Modalités :

La garantie de la rémunération effective annuelle, hors primes, est mensualisée.

Cette mensualisation se traduit par la mise en place, sur le bulletin de paye (ou sur un document annexé à celui-ci), d'une clause de sauvegarde conformément aux conditions fixées dans l'annexe III au présent accord-cadre.

Tous les éléments de rémunération (y compris l'indemnité différentielle visée à l'article 7.1.1 b ci-dessus) sont pris en compte au titre de la rémunération effective annuelle, hors primes.

La clause de sauvegarde de mise en place par le présent paragraphe subsiste jusqu'à ce qu'elle devienne sans objet.

7.2. Régime des primes

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à une remise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.

7.3. Nouveaux embauchés (1)

Les nouveaux embauchés bénéficient de la revalorisation de leur taux horaire dans des conditions identiques à celles fixées à l'article 7.1.1 ci-dessus pour les personnels dont le temps de travail a été réduit.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui prévoit, s'agissant des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une garantie de rémunération aux nouveaux embauchés dès lors qu'ils occupent un emploi équivalant à celui occupé par un salarié bénéficiant de la garantie, ladite garantie devant être accordée à due proportion aux salariés embauchés à temps partiel (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

Dispositions relatives à l'emploi.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre soulignent que sa mise en oeuvre doit concourir au développement de l'emploi ; dans cet objectif, les entreprises s'engageant dans une démarche de réduction du temps de travail s'efforceront de mettre en oeuvre une politique dynamique en la matière, favorisant notamment l'intégration dans l'entreprise, par contrat de travail à durée indéterminée, des salariés sous contrat à durée déterminée.

Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

Contingent d'heures supplémentaires

Article 9

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans les conditions ci-dessous afin que, tout en s'inscrivant dans une perspective de réduction de la durée effective du travail par la diminution du potentiel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail, les entreprises puissent continuer à faire face à des variations inopinées de leur charge d'activité.

9.1. Personnels sédentaires (1)

9.1.1. Contingent hors dispositif d'aménagement du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts d'activité, le contingent visé à l'alinéa ci-dessus peut être augmenté dans les conditions suivantes :

- 80 heures par an et par salarié pendant la première année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;
- 70 heures par an et par salarié pendant la deuxième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;
- 50 heures par an et par salarié à compter de la troisième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi.

9.1.2. Contingent dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 100 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne

retenue dans l'entreprise liés à des fluctuations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

9.2. Personnels roulants (1)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des personnels est fixé conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 4 bis de la convention collective nationale, annexe I.

(1) P
oint étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, le contingent légal d'heures supplémentaires devant servir de référence pour le droit au repos compensateur obligatoire (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

Titre IV : Dispositions diverses

Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles

Article 10

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre, et au plus tard au 1er novembre 2000, les niveaux des rémunérations minimales conventionnelles des catégories ouvriers et employés sont revalorisés conformément aux barèmes joints en annexe.

Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires

Article 11

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, pour les personnels sédentaires, la bonification pour heures supplémentaires doit donner lieu en priorité au versement d'une majoration de salaire.

Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de l'ouverture d'une négociation à compter d'octobre 2000 :

- sur les conséquences de l'organisation du travail sur les amplitudes journalières des personnels sédentaires et des personnels roulants autres que grands routiers ;
- sur la durée et l'organisation du travail des personnels employés sous contrat à temps partiel, sous contrat saisonnier ou sous contrat journalier.

Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension.

Dépôt et publicité

Article 14

En vigueur étendu

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

Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail

Attribution des jours de réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Conditions d'élaboration du calendrier (art. 4.2.2 de l'accord-cadre)

Le choix des jours de réduction du temps de travail s'effectue dans les règles définies à l'article 4.2.2 b de l'accord-cadre et en dehors des périodes ci-dessous :

1. La saison d'été de mi-juin à mi-septembre inclus (semaines 25 à 37 incluses) ;
2. La dernière semaine de chaque mois ;
3. Les périodes de congés scolaires du printemps (Pâques) en fonction des zones académiques concernées.

Annexe II : Salaires

En vigueur étendu

Voir partie Salaires , entreprise de transport de déménagement.

Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre)

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre)

En vigueur étendu

Schéma type de présentation des informations à faire figurer sur le bulletin de paie (ou sur un document annexé à celui-ci).

1. Garantie de rémunération effective annuelle (GREA) hors primes : F
2. Garantie de rémunération annuelle mensualisée (GREA)/12 : F
3. Salaire de base pour 152 heures : F
4. Indemnité différentielle (salaire de base pour 169 heures - salaire de base pour 152 heures) : F
5. Heures supplémentaires : F
6. Salaire brut (3 + 4 + 5) : F
7. Clause de sauvegarde mensuelle (2 - 6) : F
8. Primes : F
9. Salaire brut total (6 + 7 + 8) : F

Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

Modèle de feuille de route

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 7 ' Modalités de contrôle et de suivi ' de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire, les parties signataires ont établi le modèle de feuille de route joint au présent avenant (voir BO 2001-2).

La feuille de route, à remplir par le salarié, et établie par procédé autocopiant, constitue pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire un document obligatoire.

Cette feuille de route, complétée, le cas échéant, par tout autre moyen de contrôle, permet, au sens du décret 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

En conséquence, les parties signataires demandent aux services compétents du ministère chargé des transports de prendre les mesures réglementaires qui s'imposent afin de rendre obligatoire dans l'ensemble des entreprises du transport sanitaire le modèle ainsi défini.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de son extension.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport UFT ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération nationale des transports FO-UNCP.

Interprétation des dispositions de la convention collective

En vigueur étendu

En cours de réunion de la commission nationale d'interprétation et de conciliation du 30 mai 2001, les parties signataires sont convenues, lorsqu'il est fait référence au CAP de conducteur routier ou de conduite routière dans les dispositions conventionnelles, de prendre également en compte les CFP de conducteur routier M 128 ou M 148 et le BEP de conduite et service dans les transports routiers. La présente interprétation a valeur d'avenant à la CCN ; elle entrera en application à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La présente interprétation fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport, mandatée par : Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Fédération nationale des transports routiers ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Syndicat national des activités du transport et du transit CGC.

En vigueur étendu

Considérant que des dispositions particulières relatives aux conditions d'exercice du travail de nuit font l'objet d'une intégration dans le code du travail ;

Considérant que les partenaires sociaux peuvent, par convention ou accord collectif de branche, déroger à certaines des dispositions prévues par la loi dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État et en adapter d'autres, compte tenu des spécificités des activités exercées ;

Considérant que ces dispositions portent plus particulièrement sur la définition et la durée du travail de nuit ainsi que sur les compensations dont doivent bénéficier à ce titre les personnels travaillant de nuit ;

Considérant que les impératifs liés à l'environnement général dans lequel les entreprises du transport routier de marchandises exercent leurs activités requièrent des normes de durées de travail de nuit adaptées afin de ne pas remettre en cause leur capacité à répondre aux besoins exprimés ;

Considérant qu'en application des dispositions tant légales que réglementaires, et plus particulièrement du décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, les compensations au travail de nuit sont définies, notamment, par accord de branche,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu, s'agissant des personnels sédentaires, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail, selon lesquels le recours au travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du même code est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise, qui doit contenir les clauses obligatoires définies à l'article L. 213-4 susmentionné non déjà prévues par le protocole d'accord du 14 novembre 2001 susvisé (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Recours au travail de nuit et période nocturne

Article 1er

En vigueur étendu

Le rôle dévolu au transport de marchandises dans la continuité de l'activité économique du pays nécessite des entreprises visées par le présent protocole de pouvoir exercer leur activité en tout ou partie au cours de la période nocturne (telle que définie ci-dessous), compte tenu des impératifs d'exploitation ou d'organisation des personnes morales ou physiques pour lesquelles elles assurent leurs prestations.

La période nocturne est la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels sédentaires (1)

La durée quotidienne du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord et comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne

de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du code du travail.

2.2. Personnels roulants

La durée du travail effectif des personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne peut excéder :

Pour les personnels roulants grands routiers ou longue distance :

-la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

-la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 48 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié (2) ;

Pour les autres personnels roulants :

-la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

-la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 46 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié (2).

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 213-2 et L. 213-3 du code du travail relatifs au travailleur de nuit et à la durée de travail de celui-ci (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

(2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Compensations au travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Compensation pécuniaire

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 1er ci-dessus) et conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité. (1)

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord d'entreprise ou d'établissement peut décider que le paiement de la prime horaire visée au présent article est remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos « compensateur » équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement de la prime horaire visée au présent article par l'attribution d'un repos équivalent peut être décidé après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3.2. Compensation sous forme de repos (2)

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne au sens de l'article 1er ci-dessus bénéficient, en complément de la compensation pécuniaire visée à l'article 3.1 ci-dessus, d'un repos « compensateur »-dans les conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise-d'une durée égale à 5 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de ladite période nocturne.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos « compensateur » sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos « compensateur » sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

3.3. Compte épargne-temps

Le repos 'compensateur' et (3) la durée correspondant au montant de la prime horaire prévus au présent article peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par accord d'entreprise, lorsqu'il existe, et dans le respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

3.4. Mentions sur le bulletin de paie

Le nombre d'heures de repos « compensateur » acquis par le personnel travaillant de nuit doit faire l'objet d'une information sur son bulletin de paie ou sur un document qui lui est annexé.

L'assiette de calcul et le versement de la prime horaire doivent faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie.

En cas de remplacement du versement de la prime horaire compensatrice au travail de nuit par du repos, les informations relatives à son attribution doivent figurer sur un document annexé au bulletin de paie.

3.5. Règle de non-cumul

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

(1) Pour les entreprises de transport de déménagement, voir l'article 2 de l'accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit.

(2) Paragraphe étendu sous réserve que, pour le personnel sédentaire, la compensation sous forme de repos qu'il vise soit accordée à tous les personnels sédentaires de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, et non pas seulement aux travailleurs de nuit accomplissant au moins 50 heures de travail par mois (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Application des dispositions légales et réglementaires

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent protocole d'accord, les personnels visés à son article 2 bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

Plus particulièrement, pour ce qui concerne les mesures visées à l'article L. 213-4 du code du travail (alinéa 2, deuxième phrase), celles-ci devront être précisées au niveau de l'entreprise (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er)..

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en application le 1er janvier 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et des décrets en Conseil d'État fixant les conditions d'application des dispositions légales sur le travail de nuit.

À compter de cette entrée en application, les dispositions de l'article 24 bis « Travail de nuit » de la convention collective nationale, annexe I, sont abrogées.

Cependant, l'entrée en application du régime de compensation au travail de nuit prévu par le présent accord ne remet pas en cause les dispositifs plus favorables ayant le même objet dont les salariés ont pu personnellement bénéficier dans l'entreprise au titre des dispositions de la convention collective (art. 24 bis susvisé) ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou de dispositions contractuelles, ou encore d'usages préexistants.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transport CGT ; Fédération générale des transports CFTC ; Syndicat national des activités du transport et du transit CGC.

En vigueur non étendu

Procès-verbal de signature

Lors de la signature du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement, en date du 14 novembre 2001, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte que les partenaires sociaux :

- ont décidé que les personnels visés par l'article 3.2 « Compensation sous forme de repos » dudit protocole, bénéficient, dans les conditions fixées par ledit article :

-- dans les entreprises dotées de délégués syndicaux ou de représentants du personnel et à défaut d'accord sur les conditions et modalités de prise du repos « compensateur » au travail de nuit,

-- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de représentants du personnel,

d'une compensation pécuniaire équivalente qui se substitue audit repos « compensateur » sous forme d'une prime horaire et qui s'ajoute à la compensation pécuniaire calculée conformément à l'article 3.1 du présent accord.

- ont considéré que ledit protocole était une première étape de la démarche de négociation dans laquelle ils se sont engagés depuis plusieurs mois et qu'ils sont convenus de se rencontrer un an après l'entrée en vigueur du protocole susvisé afin de faire le bilan de son application dans les entreprises permettant d'examiner les conditions de son évolution ;

- que les partenaires sociaux conviennent également de faire figurer des informations sur le travail de nuit dans le rapport annuel de branche.

Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF), L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFTD ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

En vigueur non étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de rendre applicables dans les entreprises assurant différentes prestations logistiques, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que, dans cette perspective, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale susvisée, d'une part,
- d'en compléter les dispositions par un protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, d'autre part,

Considérant que la fonction logistique :

- a pour finalité la satisfaction de besoins de nature externe ou interne et exprimés ou latents aux meilleures conditions économiques et pour un niveau de service déterminé ;
- correspond à la réalisation d'un ensemble d'opérations indispensables pour amener le produit du fabricant à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des commandes (en vue de rassembler plusieurs pièces) et gérer des stocks ;

Considérant que n'entre pas dans la fonction logistique, ainsi définie, l'assemblage de pièces dans l'objectif de parvenir à un produit fini.

Il est convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une étape du processus d'élaboration du ' protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques '.

Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour rendre applicables, dans les entreprises exerçant les activités de prestations logistiques définies ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, il convient d'élargir son champ d'application.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'accordent pour faire examiner, dès la signature du présent accord d'étape, par la direction des relations du travail du ministère de l'emploi et de la solidarité, les dispositions ci-après portant modification du champ d'application de ladite convention collective.

L'article 1er de la convention collective principale ' Champ d'application ' est complété par les dispositions suivantes :

A.-L'article 1.2 ' Dispositions particulières ' est remplacé par l'article 1.2 ' Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques ', rédigé comme suit :

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E entreposage non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF) adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

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

-la gestion des stocks ;

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

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

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

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

B.-L'article 1.2 ' Dispositions particulières ' devient l'article 1.3 ' Dispositions particulières ' complété par un dernier alinéa rédigé comme suit :

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

Ouverture de la négociation du ' protocole prestations logistiques '.

Article 3

En vigueur non étendu

Dès la signature du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir la négociation sur l'élaboration du ' protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ', dont feront partie intégrante les dispositions des paragraphes A et B de l'article 2 ci-dessus.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports (FNST) CGT ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; La fédération nationale des transports FO - UNCP transports ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions relatives aux statuts des institutions du régime unique adoptés par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés au plus tard le 31 mars 2002 ;

Considérant que le présent protocole d'accord a pour finalité de préciser les points sur lesquels les partenaires sociaux, réunis au sein du conseil d'administration de l'ARRCO, n'ont pas pris position ;

Considérant les positions exprimées par les organisations syndicales de salariés lors de leur réunion du 9 novembre 2001,

il a été convenu que les textes régissant la CARCEPT seront modifiés compte tenu de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant pour moitié des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;
 - pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :
- CFDT : 4 sièges ;
 - CFE-CGC : 1 siège ;
 - CGT : 4 sièges ;
 - CFTC : 1 siège ;
 - CGT-FO : 4 sièges ;
 - FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 6 membres suppléants dans chaque collège, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;
- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres (6 représentants des organisations professionnelles et un représentant par organisation syndicale) dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu

Il est créé un comité paritaire d'approbation des comptes, tel que prévu par les statuts du régime unique.

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres, nommés pour 6 ans.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, conjointement avec la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, parmi les adhérents de l'institution.

Les membres du comité paritaire d'approbation des comptes sont assistés d'autant de membres suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Les fonctions de membre de comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Article 4

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le ministre chargé des transports procédera aux nominations complémentaires d'administrateurs titulaires, dans les conditions prévues aux 3e et 4e alinéas de l'article 1er ci-dessus en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces nominations complémentaires s'effectueront compte tenu des dispositions prévues au 4e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs ainsi nommés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat actuel des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Le ministre chargé des transports procédera, dans les conditions prévues aux 9e et 10e alinéas de l'article 1er du présent accord, à la nomination des membres suppléants du conseil d'administration. Le mandat des membres ainsi nommés prendra fin à l'issue du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports (FNST) CGT ; La fédération nationale des transports FO - UNCP transports ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques,

il a été convenu en conséquence que les textes régissant la CARCEPT-Prévoyance seront modifiés compte tenu de ce qui

suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

- 15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- 15 membres représentant les participants désignés par les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis de la manière suivante :
 - CFDT : 4 sièges ;
 - CFE-CGC : 1 siège ;
 - CGT : 4 sièges ;
 - CFTC : 1 siège ;
 - CGT-FO : 4 sièges ;
 - FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 12 membres suppléants :

- 6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- 6 membres au titre du collège des participants, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres (6 représentants des organisations professionnelles et un représentant par organisation syndicale) dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés procéderont aux désignations complémentaires d'administrateurs titulaires en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces désignations complémentaires s'effectueront compte tenu des dispositions prévues au 3e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs ainsi désignés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat actuel des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés procèderont, dans les conditions prévues au 6e alinéa de l'article 1er du présent accord, à la désignation des administrateurs suppléants. Le mandat des membres ainsi désignés prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports (FNST) CGT ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats CGT des entreprises de restauration et d'hôtellerie ferroviaires ; La fédération nationale des transports FO - UNCP transports,

En vigueur non étendu

il a été convenu, pour la mise en oeuvre des dispositions relatives aux statuts des institutions du régime unique et du protocole d'accord du 17 décembre 2001, les modifications suivantes :

Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié

Article 1er

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 1er est modifié comme suit :

' La caisse de retraite fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'institution de prévoyance fonctionne dans les conditions prévues au titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. '

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

Article 2

La caisse de retraite, définie au 1° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des entreprises participantes ;
- 15 représentants des bénéficiaires.

Chacune de ces catégories comprend obligatoirement au moins 1 représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et 1 représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Article 2-Bis

En vigueur non étendu

L'article 2 bis est modifié comme suit :

Article 2 bis

L'institution de prévoyance, définie au 2° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- 15 représentants des participants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le mandat des administrateurs titulaires, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

Article 3

Les administrateurs de la caisse de retraite, nommés pour 6 ans par arrêté du ministre chargé des transports, sont désignés :

- pour le collège des entreprises participantes, conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;
- pour le collège des bénéficiaires, par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 6 membres suppléants dans chaque collège, nommés dans les mêmes conditions, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Le mandat des administrateurs suppléants, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Les administrateurs et leurs suppléants doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale ; ils doivent, s'il s'agit de représentants des employeurs, appartenir ou avoir appartenu à une entreprise participante et, s'il s'agit de représentants des bénéficiaires, être affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport en qualité de cotisants ou de retraités.

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 4 est modifié comme suit :

Article 4

Les statuts de l'institution de retraite préciseront notamment l'organisation et les modalités de fonctionnement de ladite institution ainsi que les modalités de désignation et les pouvoirs du conseil d'administration de l'institution.

Ils entreront en vigueur après accord de l'ARRCO et après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports.

Article 5

En vigueur non étendu

Le paragraphe b du 1° de l'article 10 est modifié comme suit :

' b) 0,50 % affectés au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre. '

Article 6

En vigueur non étendu

Le 6e alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

' 5° Les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de modification ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT. '

Article 7

En vigueur non étendu

Le texte des statuts de l'institution est remplacé par le texte ci-après :

TITRE Ier : Généralités

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé, par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955, une institution de retraite des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT.

L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le numéro 150 N.

Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

Article 7

En vigueur non étendu

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution pourrait être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 7

En vigueur non étendu

Les membres adhérents sont :

1° Les entreprises de transports visées par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par lesdits articles ;

2° Les entreprises de transports auxquelles le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié, et d'une manière générale les entreprises dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Les membres participants sont les salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de retraite complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 7

En vigueur non étendu

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de retraite complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et avenants et aux délibérations adoptées par la commission paritaire nationale instituée en application de son article 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Elle est autorisée par délibération du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO, en date du 13 juin 2001, à adhérer à l'association Alexandre Dumas à effet du 1er juillet 1996.

Article 7

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant pour moitié des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

-pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

-pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

-CFDT : 4 sièges ;

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

-pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

-pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de retraite complémentaire adhérentes de l'ARRCO ou de la fédération ARRCO.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupe auquel elle appartient, de tout organisme avec lequel elle a conclu une convention de gestion, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de la caisse, de l'ARRCO, de l'une de ses institutions membres ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARRCO.

Les anciens salariés de l'institution ou du groupe dont est membre l'institution ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de toute autre mission.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Article 7

En vigueur non étendu

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les membres sortants sont renouvelables.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est remplacé dans les 3 mois qui suivent par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouvel administrateur étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation du conseil est obligatoire lorsqu'elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et inscrites à son ordre du jour par le président, sur proposition du bureau.

Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration.

Toute demande formulée par au moins un tiers des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés. Le vote par procuration est admis : l'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Article 7

En vigueur non étendu

1° Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

- fait assurer sous son entière responsabilité par l'association Alexandre Dumas la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution ; il est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des dotations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;
- fixe le lieu du siège social de l'institution, décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;
- décide de la création et de la dissolution des sections ou délégations régionales ou professionnelles ;
- conclut les conventions de gestion financière pour le compte du fonds de gestion et du fonds social, sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
- décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
- décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
- souscrit ou réalise tout emprunt ;
- arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
- définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il

fixe le barème des prestations sociales et les conditions d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions collectives ;

- donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit ;

- examine les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;

- sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe Alexandre Dumas, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et retirer cet agrément ;

- décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;

- procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;

- définit les délégations de pouvoirs et de signature du bureau, du président, du directeur général, le cas échéant, les délégations consenties en matière sociale (bureau, commission sociale, responsable de l'action sociale, commissions sociales régionales) ;

- donne mission soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son action sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;

- se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de prospective en matière de protection sociale ;

- décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE ..), toute association ou groupe de protection sociale, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;

- détermine les conditions des conventions de gestion administrative ou informatique sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

- se prononce sur la comptabilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32.2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de maintien de droits irrécouvrables inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'admission de l'ARRCO ;

- se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retard et sur les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations versées à tort.

2° Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

3° Le conseil d'administration peut en outre déléguer certains de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte au conseil d'administration. Le directeur général peut être autorisé à consentir les subdélégations de pouvoirs. Les subdélégations accordées se font sous sa responsabilité.

Le conseil d'administration est informé des subdélégations consenties par le directeur général.

Les délégations consenties au directeur général sont approuvées par le bureau de l'ARRCO.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO. Les bénéficiaires rendent compte périodiquement au conseil d'administration de l'utilisation de celles-ci.

4° Le conseil d'administration peut proposer à la commission paritaire la modification des présents statuts, sous réserve de l'accord de l'ARRCO et de l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé des transports.

Il peut établir un règlement intérieur pour l'application des présents statuts. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'accord préalable de l'ARRCO. Il peut, sous les mêmes réserves, modifier le règlement intérieur.

Article 7

En vigueur non étendu

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un administrateur de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire.

L'association de gestion Alexandre Dumas, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO, les mandats de président et de vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de cette association de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu

1° Le président, et à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord. Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile, fournit au ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale, transmet à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui facilite toutes opérations de contrôles.

2° Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

A ce titre, il est notamment appelé à :

- examiner à chacune de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière notamment du rapport d'audit ;
- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retard sur cotisations et les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations indûment versées ;
- effectuer une étude particulière des cas sociaux dans le cas où une commission sociale n'existe pas et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions collectives ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais encourus pour l'exercice de leur mandat, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour perte de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8.2° sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 7

En vigueur non étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration. Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément technique du bureau de l'ARRCO. En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président, le vice-président et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe Alexandre Dumas, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe et des autres organismes membres de celui-ci.

Le directeur général doit informer le conseil d'administration de toute activité professionnelle ou rémunérée qu'il exercerait avant sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil d'administration puisse apprécier la compatibilité de ces activités avec celle de directeur général de l'institution, en conformité avec l'article 33.4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, les décisions de la commission paritaire nationale et celles de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président et le vice-président du groupe Alexandre Dumas.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
 - il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
 - il embauche et licencie le personnel, fixe les attributions et rémunérations ;
 - il reçoit toutes les recettes et engage :
 - toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
 - les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration,
- dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoirs et de signature qui lui ont été consenties par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration et le bureau ;
 - il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
 - il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

TITRE III : Gestion financière de l'institution

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard, dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les remboursements faits par l'Etat au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les produits des fonds placés ;
- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite ;
- le paiement des allocations de retraite anticipée dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
- les sommes versées au titre du fonds social ;
- les ristournes attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la Caisse autonome mutuelle de retraites (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
- les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de modifications ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT.

TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 7

En vigueur non étendu

1° Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, parmi les participants de l'institution.

Les organisations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des deux collèges.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an sur convocation du président du conseil d'administration.

Il ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Ses décisions sont adoptées à la majorité des voix dans chaque collège.

Le vote par procuration est admis : chaque membre ne peut être porteur que d'un seul mandat.

2° Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il désigne, conformément aux dispositions des articles L. 922-9 et L. 931-13 du code de la sécurité sociale, un commissaire

aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant, choisis sur la liste visée à l'article 219 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, qui exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par cette loi.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gestion Alexandre Dumas ainsi que de ceux des organismes membres du groupe exerçant d'autres activités que la retraite complémentaire.

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi, à l'article 34.1 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié et aux diligences de la profession.

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède le 10e du capital lors de la cessation des fonctions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait le 10e du capital lors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

TITRE V : Dispositions diverses

Article 7

En vigueur non étendu

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relativement à l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation seront soumises à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Article 7

En vigueur non étendu

1° La fusion de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Elle ne devient définitive qu'après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports, sur proposition de l'ARRCO.

2° La dissolution volontaire de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Article 7

En vigueur non étendu

En cas de dissolution volontaire de l'institution, de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale ou de radiation prononcée par l'ARRCO, la liquidation de l'institution sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 931-20 et L. 931-21 du code de la sécurité sociale et aux articles 8 et 11 des statuts de l'ARRCO.

Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié

Article 8

En vigueur non étendu

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports (FNST) CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP transports ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

il a été décidé pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;
- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,

de ce qui suit :

Statuts

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution, créée par l'article 1er (2e al.) du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, aux termes de l'accord du 5 mars 1986 et de son avenant du 31 mars 1987 et régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, est dénommée CARCEPT-Prévoyance.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 14-12-2006 BOCC 2007-10.

L'institution a pour objet d'assurer et de gérer, d'une part :

a) Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire,

et d'autre part :

b) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transport et aux entreprises auxiliaires du transport.

Un règlement général des opérations facultatives définit les modalités communes à l'ensemble des opérations de prévoyance proposées.

Des règlements particuliers déterminent les conditions de fonctionnement de chacune desdites opérations.

La CARCEPT-Prévoyance est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident.

2. Maladie.

20. Vie-décès.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer, au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution assure, d'autre part, de manière temporaire pendant la durée d'application des dispositions fixées par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961, le versement d'indemnités aux participants roulants de la CARCEPT qui justifient de moins de 150 trimestres d'assurance au sens de l'annexe X précitée, lors de leur prise de retraite avant l'âge de 65 ans alors qu'ils relèvent de la CARCEPT à titre contributif ou non contributif.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle peut mettre en oeuvre au profit des membres participants bénéficiaires une action sociale.

Elle peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Elle peut adhérer à tout groupement d'institutions, toute association ou groupe de protection sociale mettant en oeuvre les moyens nécessaires à sa gestion.

L'institution peut avoir recours au courtage et déléguer la gestion de tout ou partie des garanties ou des contrats qu'elle assure sur la base des principes définis, en ce domaine, par la commission paritaire.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Le siège social de l'institution est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Ont qualité de membres adhérents :

1° Les entreprises occupant ou susceptibles d'occuper des personnels tels que définis aux articles 5 et 6 et au 2e alinéa de l'article 7 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

2° Les entreprises affiliées à titre facultatif conformément aux termes de l'article 2 ci-dessus, paragraphe b.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur

de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Ont qualité de membres participants, au regard de la garantie visée aux paragraphes a et b de l'article 2 ci-dessus :

1° Les salariés non cadres des entreprises telles que définies au 1° de l'article 5 ci-dessus ;

2° Les salariés des entreprises adhérentes telles que définies au 2° de l'article 5 ci-dessus ;

3° Les participants non cadres, bénéficiaires de droits non contributifs de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières ;

4° Les participants non cadres, bénéficiaires de droits non contributifs de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage ou de solidarité dans les conditions suivantes :

a) Sans contrepartie de cotisations :

- les préretraités en garantie de ressources ;
- les chômeurs indemnisés par les ASSEDIC.

La durée de couverture est la suivante :

- 1 mois dans tous les cas ;
- 2 mois après 4 trimestres d'affiliation au régime ;
- 1 an après 20 trimestres d'affiliation au régime ;
- 1 an et demi après 40 trimestres d'affiliation au régime ;
- 2 ans après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation au régime et plus de 2 de chômage, la garantie décès est maintenue et la garantie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite CARCEPT et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la constatation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par les ASSEDIC, est couvert 1 mois.

b) Contre versement de cotisations :

- les préretraités en contrat de solidarité ou FNE ;
- les bénéficiaires d'un CFA ;

5° Les salariés d'entreprises membres adhérents dont le contrat de travail est suspendu à la suite :

- d'un congé formation sans maintien de salaire ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé création d'entreprise ;
- d'un congé parental,

peuvent continuer à être couverts contre versement des cotisations.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

-15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-15 membres représentant les participants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Chaque collège comprenant obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les sièges du collège des participants sont répartis de la manière suivante :

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFDT : 4 sièges ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 12 membres suppléants :

-6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-6 membres au titre du collège des participants à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Le mandat des membres du conseil, titulaires et suppléants, est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à la CARCEPT-Prévoyance ou dans tout autre organisme auquel la CARCEPT-Prévoyance est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre d'adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à courir.

Les fonctions d'administrateur, titulaire ou suppléant, sont gratuites. Les administrateurs peuvent, sur justification, se faire rembourser par l'institution les frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Le conseil se réunit, sur convocation du président ou, à défaut, du vice-président, chaque fois que le président le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, la convocation peut être demandée par

le tiers au moins de ses membres en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions du conseil, mais ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence du membre titulaire qu'ils sont appelés à remplacer.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux articles A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 8.

Au titre de ses attributions, le conseil d'administration :

- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;
- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion ;
- vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- autorise les cautions avals et garanties données par la CARCEPT-Prévoyance dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;

- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Les membres du conseil d'administration élisent tous les 3 ans parmi les membres titulaires un bureau paritaire composé de 12 membres, dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président ne peuvent appartenir au même collège.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Les fonctions des président et vice-président sont assumées alternativement par un représentant du collège des adhérents ou un représentant du collège des participants ou bénéficiaires.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institution de prévoyance.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration, il en prépare les réunions et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Le président, ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts.

Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau.

Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir, au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur leur compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée par décision du conseil d'administration.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 14-12-2006 BOCC 2007-10.

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.

13.1. Commission paritaire ordinaire

Elle entend lecture du rapport du conseil d'administration rendant compte des opérations d'intermédiation et de délégation de gestion.

Elle nomme pour 6 ans 1 ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants.

13.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;
- les documents et rapports présentés ;
- le compte rendu ou un résumé des débats ;

- le texte des résolutions mises aux voix ;
- le résultat des votes.

Le procès-verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès-verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou deux administrateurs appartenant à deux collèges différents.

Le procès-verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 13 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Les ressources de l'institution sont constituées par :

1° Les cotisations de 0,50 % prévues au paragraphe b du 1° de l'article 10 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

Les cotisations dues au titre des adhésions facultatives définies au paragraphe b de l'article 2 des présents statuts ;

Les majorations de retard susceptibles d'être appelées, en application du décret précité ;

2° Les sommes à recevoir de l'organisme réassureur, soit en règlement des quotes-parts mises à sa charge par le traité qu'il aura passé avec l'institution, soit à tout autre titre ;

3° Les versements éventuellement effectués par la CARCEPT pour les opérations hors ARRCO ;

4° Les revenus des biens et des fonds placés ;

5° Les dons et legs que l'institution peut valablement accepter ;

6° Les sommes éventuellement dues par des tiers ;

7° Toutes autres ressources de caractère exceptionnel.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'institution sont constituées par :

1° Le paiement des prestations accordées aux ayants droit d'un membre participant à son décès ou par anticipation au membre participant lui-même, en cas d'invalidité ;

1° bis Le paiement des prestations telles que prévues au b de l'article 2 des présents statuts dont les modalités sont définies par les règlements particuliers ;

2° Les primes demandées par les organismes réassureurs auxquels elle peut s'adresser ;

3° Le paiement, de manière temporaire, des indemnités aux membres bénéficiaires de la CARCEPT définis au 11e alinéa de l'article 2 des présents statuts ;

4° Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services ;

5° Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Chacune des garanties visées à l'article 2 des présents statuts fait l'objet d'une comptabilité distincte et de réserves techniques spécifiques.

Le fonds de gestion est alimenté par des dotations dont le montant est décidé par le conseil d'administration.

Le fonds social, visé à l'article 18 ci-dessous, est alimenté par un prélèvement dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration dispose en outre du pouvoir d'effectuer des transferts de la réserve de gestion vers les autres fonds, du fonds social vers les réserves techniques.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe les modalités de fonctionnement du fonds social. Il sert notamment à contribuer à des actions collectives et à accorder des allocations à caractère exceptionnel éventuellement renouvelables.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution dispose d'un fonds d'établissement. Conformément à la réglementation en vigueur, il est constitué initialement à hauteur de 400 000 Euros par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue de financer un plan de développement à moyen et long termes.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur

de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

-le projet de fusion ou de scission ;

-les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;

-le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;

-les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;

-un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

La dissolution de l'institution peut uniquement être décidée par la commission paritaire.

Elle sera effectuée en conformité des dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la FNTV ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération générale CFTE des transports ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Les organisations signataires de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain (ou routier) de voyageurs demandent aux instances compétentes de l'AGECFA-Voyageurs et notamment à la commission sociale d'apporter une attention particulière à la situation des allocataires rencontrant des difficultés pour procéder au paiement de la cotisation prévoyance-décès prévue par l'avenant précité.

Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-4-2003 BOCC 2003-26 étendu par arrêté du 22-12-2003 JORF 7-1-2004.

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession.

A cette fin, la réduction effective, associée à un aménagement du temps de travail adapté aux besoins des entreprises compte tenu de la spécificité de la profession doit être regardée comme un élément de réponse au développement de l'emploi à temps plein.

Les parties signataires souhaitent également préserver la compétitivité indispensable à la pérennité des emplois dans un marché ouvert à une forte concurrence européenne. Elles entendent intégrer dans leur démarche les conséquences des évolutions institutionnelles sur les activités de service public.

La réduction du temps de travail doit donc tenir compte d'une exigence de meilleure qualité de service s'accompagnant d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que le présent accord de branche constitue une opportunité pour une optimisation des règles régissant l'organisation du travail. Cette optimisation permet un contrôle des conditions d'emploi des conducteurs de transport de voyageurs et la transparence indispensable à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche globale nécessite aujourd'hui d'appliquer les nouvelles règles légales relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail, au temps partiel, dans un souci constant de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en contribuant ainsi à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises.

Elle nécessite d'engager, dans une seconde phase, un débat approfondi sur les évolutions des métiers des personnels sédentaires de même que dans les domaines du travail scolaire, du tourisme particulièrement confronté à la concurrence extérieure, de la formation (reconnaissance des acquis professionnels) et de la sécurité.

Enfin, partageant le souhait d'une amélioration des garanties sociales offertes aux salariés de la profession, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger par de nouvelles garanties conventionnelles les dispositions légales en matière d'emploi en cas de changement d'attributaire de service.

Enfin, compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les parties signataires conviennent de mener auprès des autorités organisatrices les actions qui s'imposent afin de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à mieux prendre en compte dans les appels d'offre la dimension sociale.

TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1.1.

Les dispositions spécifiques au personnel cadre sont définies à l'article 15.

Portée juridique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés avant son entrée en vigueur en ce qui concerne leurs dispositions portant, notamment, sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire

Définition du temps de travail effectif

Article 3

En vigueur étendu

Le temps de travail effectif des personnels concernés par le présent accord, à l'exception des conducteurs pour lesquels les dispositions particulières sont précisées à l'article 4, est défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Définition du temps de travail effectif des conducteurs

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article concernent le personnel conducteur, à temps complet ou à temps partiel. Il s'applique également au personnel sédentaire lors de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les conditions particulières d'exercice du métier du personnel de conduite de transport routier de voyageurs et le respect du principe d'égalité qui anime les partenaires sociaux, obligent à préciser la définition légale du temps de travail effectif au regard des différentes catégories de temps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes et les temps à disposition.

4.1. Les temps de conduite

Les temps de conduite sont les périodes consacrées à la conduite de véhicules professionnels.

4.2. Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la mise en place du disque, à la préparation du véhicule, à la feuille de route, au nettoyage du véhicule, à l'entretien mécanique de premier niveau compatible avec celui du personnel de conduite, ainsi que, pour le conducteur-receveur, les temps consacrés à la remise de la recette.

La durée et le détail de ces travaux annexes sont décomptés pour chaque entreprise au regard des temps réellement constatés, sans que leur durée puisse être inférieure à 1 heure par semaine entière de travail.

S'agissant d'un minimum conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

4.3. Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise, et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule soit pour le surveiller soit pour être à disposition des clients.

Ces périodes doivent figurer sur le document de travail en vigueur dans l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle, billet collectif...).

Les temps pendant lesquels le conducteur-receveur est simplement dépositaire de la recette ne sont ni des temps à disposition, ni des temps de travaux annexes (1).

4.4. Cas particulier du double équipage (2)

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er) .

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des contraintes de service est prise en compte par l'entreprise.

5.1. Décompte des heures supplémentaires (1)

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en oeuvre au sein de l'entreprise :

- soit à la semaine ;
- soit à la quatorzaine ;
- soit sur toute autre période dans le cadre de la modulation, dans le respect des dispositions de l'article 14.6 du présent accord.

5.2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec accord du salarié (2).

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

5.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires conformément à l'article 4 bis de la CCNA 1 est de 195 heures par année civile pour le personnel roulant. Ce contingent sera ramené à 150 heures pour le premier exercice faisant suite à l'entrée en vigueur du présent accord, puis, à compter du second exercice, à 130 heures.

Il est de 130 heures pour toutes les autres catégories de salariés.

5.4. Cas particulier de la modulation

5.4.1. Contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation telle que décrite dans le présent accord est de 90 heures.

5.4.2. Valorisation des heures supplémentaires au-delà du plafond de la modulation.

Les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur. Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de modulation sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période de façon à ne pas prendre en compte 2 fois la même heure supplémentaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au seul personnel roulant (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Article 6

En vigueur étendu

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Amplitude et coupures

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21-12-2005 art. 1 BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-10-2006 JORF 6-12-2006.

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition.

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

7.1.2. Durée.

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transports en services réguliers est limitée à 13 heures ;
- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service *selon les modalités visées au 3e paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983 (1)*.

Dans les activités de tourisme :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de tourisme est limitée à 14 heures en simple équipage ;
- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

7.3. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

Les dispositions de l'article 17.2 ' Indemnisation de l'amplitude ' de la CCNA 1 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude.

2.a. Indemnisation des coupures.

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

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité ;
- coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et

touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

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

2.b. Indemnisation de l'amplitude.

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

2.c. Cas particulier.

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Définition de la vacation

Article 8

En vigueur étendu

La vacation est définie par une continuité de temps rémunéré au titre du temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Travail de nuit

Article 9

En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures peut être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de conduite continue pendant cette plage horaire ne saurait excéder 4 heures.

Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. (2)

(1) Article étendu sous réserve de son application au seul personnel roulant, conformément aux dispositions combinées des articles 224 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée de modernisation sociale et 7 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve, s'agissant des salariés qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, qu'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail fixe les contreparties sous forme de repos compensateur prévues à l'article L. 3122-8 du même code. (Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Repos hebdomadaire

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-4-2003 BOCC 2003-26 étendu par arrêté du 22-12-2003 JORF 7-1-2004.

Compte tenu des modalités particulières d'organisation de la durée du travail issues de l'application de la modulation (variation des rythmes d'activité, délais de prévenance pouvant être réduits à 3 jours) et des enjeux économiques et sociaux (adaptation aux besoins des clients, création d'emplois à temps complets) la profession a souhaité accompagner cette modalité en attribuant aux salariés concernés une garantie de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année. Une de ces journées peut être fractionnée en 2 demi-journées. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

Cette garantie s'impose quel que soit le mode d'organisation de la modulation retenu dans l'entreprise.

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1er Mai, par an fixé à :

- 18 pour le conducteur de grand tourisme classé 150 V ;

- 25 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés du fait de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre ' Réduction et organisation du temps de travail ' concernent l'ensemble des salariés à temps complet ; elles peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements pourvus d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté, la mise en place du dispositif et la détermination de ses modalités de fonctionnement peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux dans le cadre légal ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de salarié mandaté, la mise en oeuvre de ces dispositions s'effectue dans les conditions déterminées ci-dessous après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information et consultation des salariés concernés.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction hebdomadaire du temps de travail ;

- réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite ;

- réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le ou les dispositifs(s) de réduction du temps de travail le (ou les) plus adapté(s) à leur situation propre.

Réduction hebdomadaire du temps de travail

Article 11

En vigueur étendu

L'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire ; la durée normale de travail effectif est de 35 heures.

Cette réduction peut être organisée par :

- une réduction journalière de travail ;

- une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 4 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail.

Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite

Article 12

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de l'activité, l'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre de la quatorzaine : la durée normale du travail effectif est de 70 heures.

Chaque quatorzaine, le salarié bénéficie d'au moins 3 jours de repos.

Cette réduction peut être organisée par :

-une réduction journalière de travail ;

-une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 8 jours conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail.

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Article 13

En vigueur étendu

Pour le personnel sédentaire, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours ou de demi-journées de repos dits jours de réduction du temps de travail.

Pour le personnel roulant et compte tenu de la spécificité de l'activité, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée également sous forme de jours de repos dits jours de réduction du temps de travail, par journées entières.

Ces jours de repos RTT peuvent être répartis sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions ci-dessous.

13.1. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos

sur une période de 4 semaines

L'entreprise fixe les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans des délais permettant de concilier les impératifs d'organisation de l'entreprise et les attentes des salariés. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles suivantes, à défaut d'accord d'entreprise :

- 50 % de ces jours de repos RTT sont pris au choix du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- 50 % sont pris aux dates fixées par l'employeur en respectant un délai de prévenance identique.

Toute modification de ce calendrier doit être notifiée en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Les institutions représentatives du personnel sont informées des cas de désaccord.

13.2. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur tout ou partie de l'année

La répartition des jours de repos RTT sur la période retenue est définie suivant un calendrier établi par l'employeur avec le consentement du salarié (1).

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles définies à l'article 13.1 (1).

Les jours de repos RTT devront être pris avant la fin de la période de référence.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Modulation de la durée du travail

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la profession (saisonnalité, adaptations à la demande...) variations plus ou moins fortes selon les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en oeuvre un dispositif de modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

14.2. Durée du travail dans le cadre de la modulation

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle contractuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de temps de travail effectif.

14.3. Variations hebdomadaires de la modulation

L'entreprise devra établir sur la période de modulation un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites ' basses ' où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée.

- des périodes dites ' hautes ' où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties signataires précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs contraintes spécifiques.

14.4. Spécificités de décompte dans la profession

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la profession et telles que définies par l'article 4, paragraphe 2 du décret n° 83-40 modifié, du 26 janvier 1983.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opter pour une référence à la semaine ou à la quatorzaine.

14.5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

14.6. Programmation de la modulation

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des institutions représentatives du personnel, le calendrier prévisionnel de la modulation sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines.

Le programme indicatif de la modulation est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours au chômage partiel peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

14.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise (1).

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées (1).

Ainsi, et sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération déjà versée ne correspondant pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte (1).

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

14.8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Dispositions spécifiques au personnel cadre

Article 15

En vigueur étendu

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail.

En conséquence, les parties signataires entendent faire bénéficier le personnel d'encadrement de la réduction du temps de travail tout en prenant en compte les contraintes inhérentes à certaines fonctions dont l'exercice est indépendant d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur :

- les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail et bénéficient d'une convention de forfait sans référence horaire ;

- les cadres dirigeants sont ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel et qui assument une large responsabilité de gestion dans la mesure où ils définissent la politique et les objectifs de l'entreprise tout en bénéficiant des niveaux les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise ;

- les cadres 'intégrés' à un service c'est-à-dire participant à l'encadrement des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés ;

- les cadres autonomes dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour lesquels les parties au contrat de travail ou les partenaires sociaux pourront convenir de conventions de forfait horaire sur une base hebdomadaire, mensuelle *ou annuelle, ou de conventions de forfait en jours (1)*.

Pour ces catégories de personnels, les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sont définies au niveau de l'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Aides à la réduction du temps de travail

Article 16

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

-par accord d'entreprise (y compris dans le cadre du mandatement),

ou,

-par accès direct dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-4-2003 BOCC 2003-26 étendu par arrêté du 22-12-2003 JORF 7-1-2004.

Les parties signataires sont soucieuses de construire, en commun, relayées par les personnels des entreprises de la profession, un nouveau mode de fonctionnement organisationnel davantage tourné vers le client.

Cette démarche vers une véritable culture de service, qui est la seule réponse à la forte concurrence des autres modes de

transport et à l'exigence de qualité de la clientèle, implique davantage d'innovation dans le fonctionnement des entreprises.

Cette voie ne doit cependant pas faire oublier les indispensables contreparties pour le personnel, contreparties qui doivent s'inscrire dans des registres fondamentaux tels que le choix du développement du travail salarié à temps plein et l'égalité des droits qui participent au respect et à la reconnaissance du professionnalisme de chacun.

Les parties signataires sont parfaitement conscientes de la forte évolution du contrat de travail à temps partiel au sein de la profession et souhaitent aujourd'hui encadrer cette forme de travail afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Elles souhaitent que le présent accord participe à l'émergence de choix stratégiques permettant de :

- favoriser le développement de l'emploi salarié en privilégiant systématiquement le temps complet ; à ce titre, les conducteurs à temps partiel dont, à compter du 1er septembre 2004, le volume d'heures en temps de travail effectif aura atteint au moins 90 % de la durée du temps de travail effectif (soit 1 440 heures annuelles sur la base des dispositions législatives en vigueur à la date de signature du présent avenant) d'un conducteur à temps complet sont, sauf refus écrit du conducteur, requalifiés conducteurs à temps complet ;
- favoriser le passage du temps partiel au temps complet ;
- définir les règles de recours au temps partiel lorsque celui-ci s'avère indispensable ;
- prendre en compte les demandes de temps choisi en favorisant le passage du temps complet au temps partiel ;
- prendre en compte la spécificité de l'activité en période scolaire.

Définition

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21-12-2005 art. 1 BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-10-2006 JORF 6-12-2006.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur (article L. 212.4.2. du code du travail), tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à l'horaire collectif fixé dans l'entreprise, est considéré à temps partiel (1).

Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail. Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail. Les dispositions du présent paragraphe ne sauraient être considérées comme un dispositif de modulation d'application directe.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail.
(Arrêté du 22 décembre 2003 art. 1)

Egalité des droits

Article 18

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet conformément aux dispositions légales.

Contrat de travail

Article 19

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (article L. 212-4-3 du code du travail). Il doit comporter notamment les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires ainsi que les éventuelles modalités de modification de ces derniers.

Périodes d'interruption au cours d'une même journée

Article 20

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de service à 1 vacation ;
- 3 heures en cas de service à 2 vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

Heures complémentaires

Article 21

En vigueur étendu

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Modification de la répartition des horaires

Article 22

En vigueur étendu

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il entend utiliser cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie correspondant à une majoration de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, prioritairement en argent ou, le cas échéant, en temps.

Temps partiel modulé

Article 23

En vigueur étendu

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes ambitions affichées par les parties signataires en préambule du présent titre.

En effet, le temps partiel modulé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en optimisant l'emploi à durée indéterminée et aide l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge du travail. A défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

23.1. Conditions de mise en oeuvre (1)

L'employeur peut faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article 20 du présent accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel modulé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectif sont communiqués par affichage au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

23.2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel

Article 24

En vigueur étendu

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer par écrit les salariés qui en ont fait la demande de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours francs pour répondre à son employeur. Les institutions représentatives du personnel sont destinataires de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié demeurant le critère essentiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Conducteurs en périodes scolaires

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-4-2003 BOCC 2003-26 étendu par arrêté du 22-12-2003 JORF 7-1-2004.

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite Aubry II.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous 'conducteurs scolaires'.

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment (1) :

- leur qualification ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année pleine comptant au moins 180 jours de travail ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacances prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude.

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) (2).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiale et continue de sécurité sont programmées. En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du coefficient de l'emploi distinct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

TITRE V : Rémunération

Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective

Article 26

En vigueur étendu

Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13e mois conventionnel.

Ce 13e mois est calculé pro rata temporis pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et pro rata temporis dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

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

Il est institué de la manière suivante :

- moitié au 31 décembre pour la 1re année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;
- totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions du présent article se substitueront à la rémunération

globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la convention collective nationale annexe I. Les majorations des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la convention collective nationale, annexe I, restent en vigueur.

Les taux horaires minima hiérarchiques et salaires mensuels garantis des personnels de la convention collective nationale, annexe I, figurent en annexe du présent accord.

Garantie de rémunération

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004. MAvenant n° 3 2005-12-21 art. 1 BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-10-2006 JORF 6-12-2006.

En dehors des cas de modification de services liés à la passation de marché ou à l'évolution des cahiers des charges, il est institué, pour chaque conducteur, au titre des 4 premières périodes de 12 mois faisant suite à la mise en oeuvre de l'accord, une garantie de rémunération liée, notamment, au passage de l'ancienne indemnisation des amplitudes au nouveau dispositif d'indemnisation.

Cette garantie joue de la manière suivante :

- est pris en compte l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'accord, y compris notamment le 13e mois, l'indemnité des 4/30, les indemnités d'amplitude et de dépassement d'amplitude, hors heures supplémentaires, hors primes liées à des conditions particulières de travail (dimanches, jours fériés...) ou à des performances individuelles ou collectives (non-accident, intéressement...) et hors remboursement de frais ;

- ce montant est comparé à l'issue de chacune des périodes de garantie de 12 mois, visées à l'alinéa 1 du présent article, aux salaires perçus dans le cadre du nouveau dispositif, les mêmes éléments complémentaires étant exclus.

Il est effectué une compensation des éventuelles différences constatées en valeur absolue.

Tout au long de la période, les entreprises suivent l'évolution de cette garantie dont les modalités peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord d'entreprise ou d'établissement peut définir des modalités de compensation périodiques au titre de la garantie annuelle dont la régularisation se réalisera au plus tard à la fin de chaque période de 12 mois.

Dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la rémunération résulterait des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, il est recommandé aux entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération.

En tout état de cause, il appartient aux entreprises d'être vigilantes sur le dispositif légal de garantie mensuelle de rémunération (GMR) au regard de la date de réduction du temps de travail à 35 heures.

TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail

Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire

TITRE VII : Dispositions diverses

Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

Article 29

En vigueur étendu

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compteur ' durée du travail ' au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, pour les personnels roulants, ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément au modèle annexé.

Par ailleurs, un décompte particulier est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année visée à l'article 10.

Durée du délai-congé de démission des conducteurs

Article 30

En vigueur étendu

Compte tenu des contraintes particulières applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs en matière d'embauche des conducteurs, la durée du délai-congé en cas de démission de cette catégorie de personnels est fixée à 2 semaines.

Commission de suivi de l'accord

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004.

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail doivent prévoir la mise en place d'une commission de suivi de leurs dispositions qui se réunit au moins 2 fois par an.

Il est, par ailleurs, institué une commission nationale paritaire de suivi de l'accord, composée des parties signataires ou non à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions dans les entreprises en faisant une application directe.

Au moins 1 fois par an, cette commission nationale paritaire examine les conditions d'application de l'article 28 du présent accord pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Au cours des 2 premières années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, cette commission se réunira 4 fois par an.

Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004.

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical peuvent recourir au mandatement syndical - dans les conditions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur - afin de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne remettent pas en cause les modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004.

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession, et supposent des modifications réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de situations parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de subordonner l'entrée en vigueur de l'accord à un constat, par les parties signataires ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, de l'institution d'un financement suffisant, comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties signataires du présent accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivant la demande d'extension. L'intégralité des dispositions de l'accord devra avoir été mise en oeuvre dans les entreprises au plus tard le 1er septembre 2004.

Par exception à ce qui précède, les dispositions des articles 4.7.2, alinéa 1 et 28, sont d'application immédiate et ne

deviendraient caduques que dans le cas où les conditions ci-dessus ne seraient pas réunies. De la même façon, les dispositions de l'article 25 sont d'application immédiate ; il leur est attribué a minima le coefficient 135 V, dans l'attente des conclusions du chantier thématique relatif aux métiers scolaires.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent accord, sont applicables à compter du 1er juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au 7e paragraphe du préambule du présent accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois, à compter de son entrée en vigueur.

Ancien article 32.

Chantiers thématiques

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004.

Les négociations s'ouvriront, selon un calendrier à définir, sur les différents chantiers thématiques suivants :

1. Approche des métiers. Les partenaires sociaux conviennent d'engager un débat approfondi sur les métiers ci-dessus :

- tourisme ;
- scolaires ;
- ligne et périurbain ;
- autres métiers.

Les métiers relatifs au tourisme et aux activités scolaires seront étudiés en priorité.

La réflexion menée sur les métiers scolaires doit permettre d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les conducteurs ' CPS ' et ceux à temps partiel pour des conditions identiques d'exercice de leurs activités. Sur ce dernier point, l'objectif est de parvenir à un accord au cours du premier trimestre 2004 pour une mise en application au 1er septembre 2004.

2. Abattement supplémentaire de 20 % (1).

Les partenaires sociaux confirment la possibilité pour l'employeur d'opter pour l'abattement supplémentaire de 20 % applicable aux professions du transport routier de voyageurs visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts. Elles conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés.

3. Partenariat avec les autorités organisatrices.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un plan d'action visant à mieux intégrer les objectifs de modernisation de la profession dans les cahiers des charges des autorités organisatrices, plus particulièrement afin de répondre aux aspirations des salariés.

(1)
Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1^{er}).

Ancien article 33.

Dépôt et extension

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 16-1-2004 art. 1 BOCC 2004-11 étendu par arrêté du 25-6-2004 JORF 6-7-2004.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article 32, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Décompte du temps de travail effectif et information des salariés

En vigueur étendu

Journée	TTE	Coupures indemnisées				Amplitude 13/14
		C0 0 %	C1 25 %	C2 50 %	100 %	100 %
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
Sous total en heures						
Total	TTE dont HS	Coupures			Amplitude	
	RH					

Application des dispositions de l'article 14.7 ' Incidence des absences '

Annexe III

En vigueur étendu

Sont assimilés au temps de travail effectif, les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le repos compensateur obligatoire ;

-le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

En cas d'absence pour un autre motif au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé, en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux principes posés par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, chaque jour d'absence est valorisé pour la durée correspondant à la valeur théorique de la durée de travail qu'aurait effectuée le salarié le jour de son absence. En cas d'impossibilité de fixer cette valeur théorique pour un salarié, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Ces heures d'absence valorisées sont déduites de la durée d'activité initialement fixée afin d'être neutralisées au regard de la durée du temps de travail à effectuer. Elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits au déclenchement des heures supplémentaires, lequel reste fixé au-delà de la durée d'activité initialement fixée pour la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire pour 35 heures en moyenne, celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas indemnisée.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (procès-verbal).

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la FNTV ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu

Lors de la signature de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, le 18 avril 2002, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration suivante des parties signataires.

Conformément aux dispositions du 7e paragraphe du préambule et du 6e paragraphe de l'article 32 de l'accord susvisé, les négociations qui s'ouvriront dans les activités du tourisme porteront notamment sur :

- l'amplitude du travail des conducteurs de grand tourisme classés 150 V lorsqu'ils exercent leurs activités dans le cadre de journée(s) effectuée(s) totalement en dehors du territoire français, au regard de la réglementation communautaire européenne ;

- les conditions d'application de cette disposition (limitation de la période journalière de conduire, règles d'indemnisation).

Par ailleurs, à l'issue de la 1re année d'entrée en vigueur de l'accord susvisé, la commission de suivi - mise en place par son article 31 - procèdera à un bilan de l'application des nouvelles règles d'indemnisation de l'amplitude afin, plus particulièrement, d'en apprécier la portée par rapport aux dispositions antérieurement en vigueur.

Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : La fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération générale des transports CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

Considérant les dispositions de l'accord d'étape du 21 novembre 2001 sur l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport dans la perspective de la conclusion d'un ' protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ' ;

Considérant que les partenaires sociaux sont convenus de poursuivre les négociations en abordant prioritairement les travaux de définitions et de classement hiérarchique des emplois spécifiques des personnels des entreprises susvisées ;

Considérant que ces travaux s'inscrivent, comme l'accord du 21 novembre 2001, dans une démarche globale d'identification du périmètre d'application du protocole d'accord en préparation dans la mesure où, après avoir identifié les entreprises concernées, il convenait de définir les emplois spécifiques des personnels de ces entreprises ;

Considérant que l'aboutissement de ces travaux peut également faire l'objet d'un accord d'étape,

il est convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une deuxième étape du processus d'élaboration du ' protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques '.

Définition des emplois

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe I au présent accord d'étape.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du ' protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ' (ci-dessous : protocole ' prestations logistiques ').

2.2. Emplois autres que spécifiques

Les emplois des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'accord d'étape susvisé du 21 novembre 2001), autres que ceux spécifiquement identifiés dans le présent accord d'étape, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

En vigueur non étendu

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des consignes et procédures touchant aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus pas des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

CLASSEMENT	EMPLOI
1	Directeur de site(s) logistique(s) Gère dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes. Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations. Conseille et apporte son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels. Prend les décisions relatives à la mise en oeuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Nota : Lorsque l'emploi s'exerce sur un site logistique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est "multi-clients", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi

2	Directeur conditionnement à façon Détermine les techniques, matériels à mettre en oeuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits clients. Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels. Détermine l'implantation des ateliers, assure leur approvisionnement en fluides et prévoit les équipements de maintenance. S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du cahier des charges client ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition assurant un résultat conforme. Connaît la mécanisation des emballages et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).
3	Directeur d'exploitation logistique Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité. Optimise les moyens tant humains que matériels. Analyse, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie. Rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon formulaires (tableaux de bord, etc.). Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.
3 bis	Chef d'exploitation logistique Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Optimise les moyens tant humains que matériels. Rend compte à sa hiérarchie selon formulaires (tableaux de bord, etc.). Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.
4	Chef de projet (Méthodes ou études logistiques) Définit et assure la mise en oeuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations. Assiste les opérationnels dans cette démarche.
5	Chef de quai logistique Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits. Assure la qualité de traitement de l'information, sur les flux de marchandises. Anime une équipe d'opérateurs. Fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des engins de manutention. S'assure de la propreté de l'entrepôt. Participe aux inventaires.
6	Chef d'équipe logistique Anime une équipe d'opérateurs qui interviennent dans les domaines de réception et/ou de stockage et/ou de préparation de commandes et/ou d'expédition des produits et/ou de conditionnement à façon. Organise et contrôle conformément au cahier des charges client et aux procédures internes. Organise les inventaires. Rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en oeuvre. S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.
6 bis	Gestionnaire de stocks Traite les commandes et retours directs. Classe et archive les dossiers. Organise les inventaires. Gère les stocks produits (physique et informatique). Informe sa hiérarchie et son client en cas de non-conformité et met en place les actions préventives/correctives. Utilise et maîtrise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.
7	Responsable maintenance d'entrepôt logistique Planifie, organise et contrôle les actions d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et son périmètre d'affectation. Gère la sous-traitance des interventions techniques. Anime une équipe de techniciens et agents de maintenance. Assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe et rend compte des actions conduites dans le cadre du plan de maintenance dans le respect de la sécurité et des limites budgétaires. Nota : Suivant l'importance de l'entrepôt, il assure en partie ou en totalité ces missions.
8	Responsable management de la qualité Met en place les dispositions de certification ISO et entretient le système management de la qualité. Développe, adapte et fait respecter le plan assurance qualité du ou des clients en fonction du cahier des charges et réalise toute tâche imprévue nécessitant une action afin d'améliorer la qualité. Valide et met en place les procédures, instructions et documents. Informe et sensibilise tout le personnel aux actions de qualité. Planifie, coordonne et/ou réalise les audits internes. Tient à jour les tableaux de bord qualité. Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.
9	Correspondant du responsable management de la qualité Connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe. S'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures. Met à jour la documentation qualité et est garant de la mise en oeuvre des actions correctives. Joue le rôle de formateur, animateur auprès des opérateurs terrain. Rend compte au responsable management de la qualité.
10	Opérateur emballeur de conditionnement reconditionnement Réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives du cahier des charges. Réalise toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client. Palettise et, si besoin filme les palettes constituées. Travaille en relation avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte. Réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation. Peut utiliser un matériel de manutention léger. Participe aux inventaires généraux. Prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée.

11	Contrôleur flasheur Effectue les contrôles quantitatifs et qualitatifs des prestations réalisées en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon. Identifie les non-conformités, remplit, annote et signe tout document de contrôle en vigueur dans l'entreprise. Participe aux inventaires généraux. Effectue le suivi des colis en entrée ou sortie avec le matériel approprié.
12	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique Elabore et met à jour les consignes d'entretien. Réalise les diagnostics de pannes sur les machines équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation. Participe aux tâches d'entretien préventif et curatif et contrôle les installations et le matériel de manutention des entrepôts. Assure la réception technique des nouveaux matériels et accompagne les agents de maintenance dans la mise en route de ces équipements. Peut être amené à animer une équipe d'agents de maintenance.
13	Agent de maintenance d'entrepôt logistique Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement, en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation, les tâches d'entretien en application des consignes générales d'entretien du matériel ou en réponse aux demandes de dépannages formulées en application des procédures édictées par son responsable hiérarchique. Maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.
14	Employé d'ordonnancement Planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison.
15	Préparateur de commandes Réalise les tâches de préparation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Constitue des emballages hétérogènes ou homogènes dans le respect des règles de préparation. Prend soin du matériel et des produits mis à sa disposition. Participe aux inventaires. Maintient sa zone de travail propre et rangée.
16	Responsable ou superviseur de lignes En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur/emballeur de conditionnement/reconditionnement, effectue ou dirige la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs. Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite. Participe aux inventaires généraux. Maintient sa zone de travail propre et rangée. Détecte, signale ou traite les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.
16 bis	Opérateur de ligne En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur/emballeur de conditionnement/reconditionnement, exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite. Participe aux inventaires généraux. Maintient sa zone de travail propre et rangée. Détecte ou signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.
17	Cariste en prestations logistiques Effectue tout mouvement de palettes dans l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, stockage ou déstockage) et peut participer aux préparations de commandes. Conduit des engins automoteurs de manutention à conducteur porté dans le respect des règles de circulation et de sécurité suivant les catégories définies à l'annexe I de la recommandation R. 389. Remplit tout document propre à ses activités. Détecte et signale les anomalies qu'il constate sur le matériel dans la limite de ses responsabilités. Nota : Lorsque le cariste, (tel que défini ci-dessus) conduit des engins bi et tridirectionnels, à prise latérale ou des engins à poste de conduite éleuable, il lui est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi.
18	Assistant inventaire Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et assure des inventaires tournant sur une ou plusieurs références afin de garantir la conformité des stocks tant physique que théorique. Utiliser l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

Classement des emplois spécifiques

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figure dans l'annexe II au

présent accord d'étape.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole ' prestations logistiques ' et s'appliquera dès son entrée en vigueur.

Poursuite de la négociation du protocole ' prestations logistiques '

Article 4

En vigueur non étendu

Dès la signature du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre la négociation sur l'élaboration du protocole ' prestations logistiques '.

Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4

Article 5

En vigueur non étendu

Dès la signature du protocole ' prestations logistiques ', les partenaires sociaux ouvriront des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des personnels sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport annexées aux conventions collectives nationales annexes I à IV :

- en actualisant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;
- en supprimant les définitions des emplois disparus ;
- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 juillet 2002.

Classement et coefficients des emplois

En vigueur non étendu

EMPLOI	CSP	CCNA
		coef
1 Directeur de site(s) logistique(s) 1 (ou 2)	C	IV/119 (ou 132)
2 Directeur conditionnement à façon	C	IV/119
3 Directeur d'exploitation logistique	C	IV/113
3 bis Chef d'exploitation logistique	Hte M	III/200
4 Chef de projet	C	IV/106,5
5 Chef de quai logistique	M	III/165
6 Chef d'équipe logistique	M	III/157,5
6 bis Gestionnaire de stocks	M	III/157,5
7 Responsable maintenance d'entrepôt logistique	Hte M	III/200
8 Responsable management de la qualité	C	IV/100
9 Correspondant du responsable management de la qualité	M	III/157,5
10 Opérateur/emballeur	O	I/110
11 Contrôleur/flasheur	O	I/120
12 Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	M	III/150

13 Agent de maintenance d'entrepôt logistique	O	I/120
14 Employé d'ordonnancement	E	II/120
15 Préparateur de commandes	O	I/115
16 Responsable ou superviseur de lignes	M	III/157,5
16 bis Opérateur de ligne	O	I/138
17 Cariste en prestations logistiques 1 (ou 2)	O	I/115
		(ou
		120)
18 Assistant inventaire	E	II/110
Pour mémoire	O	ouvriers - CCNA 1 K 110 à 150,
	E	employés - CCNA 2 K 105 à 148,5,
	M et Hte M	agents de maîtrise et haute maîtrise - CCNA 3 K 150 à 185 et K 20 à 225,
	C	cadres - CCNA 4 K 100 à 145,
	Au-delà	cadres supérieurs (pas de K).

Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport UFT, mandatée par la CSD ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles UNOSTRA,
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération nationale des chauffeurs routiers ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

En vigueur étendu

L'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 - portant définition des emplois - à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement, est complété comme suit :

Définition des emplois.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté aux emplois des personnels techniciens et agents de maîtrise un nouvel emploi de contremaître technicien dont la définition est rédigée comme suit :

L'emploi présente des caractéristiques identiques à celui du chef d'équipe.

Par délégation de pouvoirs du chef d'entreprise, le contremaître technicien est responsable de l'organisation et de l'exploitation d'un chantier réalisé simultanément par plusieurs équipes, et de la coordination de l'ensemble de leurs activités.

Les responsabilités du contremaître technicien impliquent la bonne exécution des ordres du départ des équipes et la direction du travail des personnels placés sous son contrôle en veillant à développer la productivité des équipes et à atteindre les objectifs fixés par le chef d'entreprise.

Le contremaître technicien peut être amené à assister le chef d'entreprise dans les opérations de recrutement des personnels de déménagement et, notamment, à procéder à la sélection de candidats, y compris lorsqu'ils sont recrutés dans le cadre de contrat de travail temporaire.

Il prend toutes les mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens au cours de l'opération de déménagement.

L'emploi implique également la prise d'initiatives visant à la bonne exécution de l'opération de déménagement, tant auprès des tiers que du client (ou de ses représentants) que des services de l'entreprise.

A ce titre, il requiert une connaissance de l'environnement juridique de l'activité du déménagement lui permettant, en toute connaissance de cause, d'apprécier la portée des éventuelles réserves émises par le client ou d'établir toute estimation et facturation des prestations supplémentaires demandées par celui-ci, un comportement contribuant à la qualité de l'image du métier et, plus particulièrement une démarche relationnelle adaptée aux exigences de la prestation.

L'emploi peut comporter une fonction de conduite des véhicules.

Classification générale des emplois.

Article 2

En vigueur étendu

Dans le tableau récapitulatif de la classification générale des emplois de l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord du 3 juin 1997 susvisé, le groupe et le coefficient attribués à l'emploi de contremaître technicien (TAM-CCNA 3), défini à l'article 1er du présent avenant, sont respectivement :

- contremaître technicien : groupe 4 (coefficient 175).

Entrée en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2003.

Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD,

Objet du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 conformément aux dispositions suivantes :

(voir ces articles)

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

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

Les organisations syndicales signataires du présent avenant et non signataires de l'accord du 18 avril 2002 sont considérées adhérentes à celui-ci et s'engagent à concrétiser leur adhésion - conformément à la procédure applicable - dans les meilleurs délais.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Compte tenu des dispositions de l'article 2 ci-dessus, les formalités d'extension du présent avenant seront engagées en même temps et dans les mêmes conditions que celles de l'accord du 18 avril 2002.

Fait à Paris, le 28 avril 2003.

Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par les organisations patronales ci-après : La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; Le syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports (UNCP) FO,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans, modifiées par les avenants 1 à 3, ce dernier en date du 26 janvier 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6.1 du a ' Règles générales ', de l'article 6 ' Contrepartie d'embauche ' est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entrée en application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de sa signature.

Publicité et dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les

conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2003.

Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Objet du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et son avenant n° 1 du 28 avril 2003 conformément aux engagements pris par l'UFT, mandatée par la FNTV, dans son courrier du 20 novembre 2003.

A. - Il est ajouté un 5e paragraphe à l'article 27 ' Garantie de rémunération ' rédigé comme suit :

(voir cet article)

B. - Article 31 ' Commission de suivi de l'accord '.

L'article 31 ' Commission de suivi de l'accord ' est remplacé par le nouvel article 31 ' Commission de suivi de l'accord ' ci-dessous :

(voir cet article)

C. - Nouvel article 32 ' Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises '.

Il est créé un nouvel article 32 ' Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises ' ainsi rédigé :

(voir cet article)

D. - Article 32 ' Entrée en vigueur de l'accord '.

Cet article devient l'article 33.

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

E. - Article 33 ' Chantiers thématiques '.

Cet article devient l'article 34.

Le 1 ' Approche des métiers ', est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

F. - Article 34 ' Dépôt et extension '.

Cet article devient l'article 35. Sans changement.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESEFI) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique de valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTEC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'article 18 ' Départ en retraite ' de la CCNA 4, modifié et complété par les avenants n° 31 et n° 61, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 18 ' Départ en retraite ' est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique de valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'article 21 ter ' Départ en retraite ' de la CCNA 3, modifié et complété par les avenants n° 38 et n° 69, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 21 ter ' Départ en retraite ' est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique de valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ;

En vigueur étendu

L'article 17 ter ' Départ en retraite ' de la CCNA 2, modifié et complété par les avenants n° 37 et n° 68, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 17 ter ' Départ en retraite ' est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP,

En vigueur étendu

L'article 11 quinquies ' Départ en retraite ' de la CCNA 1, modifié et complété par les avenants n°s 43 et 78, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11 quinquies ' Départ en retraite ' est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

En vigueur étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de rendre applicables, dans les entreprises assurant différentes prestations logistiques, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que, dans cette perspective, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

- de définir et classer hiérarchiquement les emplois spécifiques des personnels concernés ;
- de compléter ces dispositions par un ' Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ' ;

Considérant que la ' fonction logistique ' :

- a pour finalité la satisfaction de besoins de nature externe ou interne et exprimés ou latents aux meilleurs conditions économiques et pour un niveau de service déterminé ;
- correspond à la réalisation d'un ensemble d'opérations indispensables pour amener le produit du fabricant à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des commandes (en vue de rassembler plusieurs pièces) et gérer des stocks,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne constitue pas un texte conventionnel au sens de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 4 janvier 2005, art. 1er).

Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective principale ' Champ d'application ' est complété par les dispositions suivantes :

a) L'article 1.2 ' Dispositions particulières ' est remplacé par un nouvel article 1.2 ' Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques ', rédigé comme suit :

(Voir cet article).

b) L'ancien article 1.2 ' Dispositions particulières ' devient l'article 1.3 ' Dispositions particulières ' complété par un dernier alinéa rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels ' logistiques '

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Définition des emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont définis dans l'annexe I du présent protocole d'accord.

2.2. Classement des emplois spécifiques

Dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figure dans l'annexe II du présent protocole d'accord.

2.3. Rémunération conventionnelle des personnels ' logistiques '

a) Taux horaire conventionnel :

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, il est garanti aux personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous), un taux horaire conventionnel fixé conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord (annexe II).

b) Garantie annuelle de rémunération

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous) bénéficient des dispositions relatives à la garantie annuelle de rémunération telle que définie par le protocole d'accord du 7 novembre 1997 sur les rémunérations minimales conventionnelles 1997 et sur l'ouverture des négociations visant à la révision programmée

des dispositions de la convention collective.

Les garanties annuelles de rémunération ainsi applicables au titre de l'année d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

c) Rémunérations annuelles garanties

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous) sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

2.4. Définition des emplois autres que spécifiques

Les emplois des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'article 1 a ci-dessus), autres que ceux spécifiquement identifiés dans le présent protocole d'accord, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dispositions relatives à la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Recensement des formations diplômantes et qualifiantes

A l'initiative des partenaires sociaux, les organismes professionnels de formation du transport et de la logistique ont procédé au recensement des formations diplômantes et qualifiantes constitutives, au regard des compétences et connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

Les travaux des organismes professionnels de formation ont permis aux partenaires sociaux d'identifier des formations obligatoires dans des domaines d'activité ou pour des types de prestations générateurs de risques sur le plan de la sécurité ; à cette occasion, les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle, en matière de prévention des risques et de sécurité.

3.2. Formations obligatoires

Formation générale des salariés à la sécurité

Conformément aux règles en vigueur, les entreprises organisent des formations adaptées au poste de travail, quel qu'il soit, afin de permettre aux salariés entrant en fonction d'acquérir les connaissances nécessaires tant pour occuper leur emploi qu'en ayant les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances.

Ces formations, de caractère pratique, doivent être appropriées et spécifiques aux risques auxquels le salarié est exposé dans le cadre de son emploi, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Pour les personnels en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement et plus particulièrement en cas d'introduction de nouvelles technologies, de matières dangereuses ou d'évolution des normes techniques et/ ou de sécurité.

Formations spécifiques

Les personnels dont le poste de travail les amène à effectuer l'une ou certaines des opérations ci-dessous doivent bénéficier des formations y afférentes, dans les conditions suivantes :

-en cas de premier embauchage : au cours de la période d'essai ;

-d'une manière générale : avant toute affectation au poste de travail et, à la demande du médecin du travail, en cas de reprise d'activité après une absence de longue durée (maladie, maternité, accident de travail, etc.).

Manutention dite manuelle de charges :

Les entreprises doivent s'efforcer de limiter le recours à la manutention dite manuelle de charges, par l'utilisation d'équipements adaptés.

Néanmoins, lorsqu'elle ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux, de la nature ou du conditionnement des marchandises, par exemple :

-la manutention dite manuelle de charges ne peut s'effectuer que dans le respect des dispositions du code du travail relatives à la manutention dite manuelle de charges (art. R. 231-66 à R. 231-72 du code du travail) et plus particulièrement celles applicables aux femmes et aux jeunes travailleurs (art. R. 234-6 du code du travail) ;

-l'entreprise ou l'établissement, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, fait suivre aux salariés concernés une formation à la sécurité, de caractère pratique, sur les gestes et postures à adopter et leur délivre une information sur les risques dorso-lombaires et les troubles musculo-squelettiques en cas de mauvaise exécution des manutentions dites manuelles de charges.

Utilisation d'appareils de levage :

Les personnels amenés à utiliser des matériels de ce type doivent être formés aux règles d'utilisation, de conduite et de manoeuvre de ces derniers, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conduite de chariots automoteurs de manutention :

Conformément à la recommandation R. 389 adoptée le 19 juin 2000 par le comité technique national des industries des transports et de la manutention (CNAMTS) et dans les conditions qu'elle fixe (plus particulièrement, vérification préalable de l'aptitude médicale par le médecin du travail), les conducteurs (ou accompagnants) de ces appareils doivent être porteurs d'une autorisation de conduite (CACES) délivrée par l'employeur après vérification, notamment, des capacités du salarié.

Manoeuvres sur voies ferrées :

Conformément aux dispositions réglementaires, dans les entreprises embranchées ferroviaires, l'employeur ne peut affecter aux fonctions de chef de manoeuvre, de conducteur d'engin, d'accrocheur et de pilote que du personnel qu'il a désigné à cet effet et qui a satisfait à une formation principalement pratique.

Chargement ou déchargement de matières dangereuses :

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les entreprises ou établissements qui procèdent à des opérations de chargement ou de déchargement de marchandises dangereuses doivent désigner un ou plusieurs conseillers à la sécurité appartenant ou non au personnel de l'entreprise.

Ces derniers ont pour mission, sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'établissement, de promouvoir la formation professionnelle et l'information et, plus spécialement, toute mesure de nature à sécuriser l'exécution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, dans le respect des réglementations applicables et dans des conditions optimales de sécurité, notamment en veillant au respect du plan de circulation et du protocole de sécurité.

Conformément aux dispositions réglementaires, le conseiller à la sécurité doit être titulaire d'un certificat de qualification professionnelle.

Habilitation électrique :

Seuls peuvent recevoir l'habilitation électrique les personnels ayant reçu une formation relative à la prévention des risques électriques et ayant reçu les instructions les rendant aptes à veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui sont éventuellement placées sous leurs ordres.

3.3. Plan de formation des entreprises

Les dispositions de l'article 3.2 du présent protocole d'accord ne sauraient remettre en cause les dispositifs d'entreprise relatifs à la formation professionnelle mis en place notamment dans le cadre de leur plan de formation.

3.4. Adéquation entre les contenus de l'offre de formation et les besoins de la formation

En complément des réflexions menées sur l'identification des formations, diplômes et titres homologués existants dans les activités des prestataires logistiques, les partenaires sociaux ont pu s'assurer de l'adéquation entre le contenu des modules de progression pédagogique des formations, diplômes et titres, et les connaissances ou compétences requises aux différents niveaux de qualification des emplois spécifiques à ces activités, d'une part, et de l'adaptation de la structure des filières de formation aux logiques d'évolution des salariés dans les emplois concernés, d'autre part.

Sans préjudice des dispositions de même nature qui figureront dans d'autres accords ou protocoles conventionnels (notamment relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi) les partenaires sociaux conviennent de s'assurer régulièrement de l'adéquation visée ci-dessus, dans les mêmes conditions d'analyse, à savoir à partir d'un document réalisé par un groupe de travail paritaire au sein de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE).

Intégration des emplois spécifiques ' Prestataires logistiques ' dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les travaux susvisés menés par les organismes professionnels de formation constituent un indicateur pertinent en vue de l'intégration des emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques dans les familles professionnelles qu'ils ont d'ores et déjà identifiées. Cette réflexion pourra utilement tenir compte de la suggestion faite de regroupement des emplois spécifiques au regard de l'organisation des entreprises.

Pour préparer cette démarche d'intégration des emplois spécifiques « prestataires logistiques » dans les familles professionnelles en assurant à ce concept sa totale cohérence, la CNPE procédera à une explication du contenu des emplois, sans exclure, si nécessaire, l'hypothèse de la création d'une nouvelle famille professionnelle.

Au regard des propositions de la CNPE, les partenaires sociaux procéderont à l'intégration des emplois spécifiques « prestataires logistiques » définis dans le présent protocole d'accord au sein des familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport telles qu'elles ont été identifiées par la CNPE.

Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole sont applicables :

- dans les entreprises ou établissements exerçant les activités de prestations logistiques définies à l'article 1 a ci-dessus, aux personnels occupant les emplois spécifiques définis dans l'annexe I ;
- dans les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport défini à l'article 1.1 de la convention collective principale et exerçant les mêmes activités, à leurs personnels occupant les mêmes emplois spécifiques.

Dispositions diverses

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Réécriture des nomenclatures et des définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4. Dès la signature du présent protocole d'accord, les partenaires sociaux ouvriront, par ailleurs, des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des personnels sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport annexées aux conventions collectives nationales, annexes I à IV :

- en actualisant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;
- en supprimant les définitions des emplois disparus ;
- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

6.2. Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

6.3. Validation des acquis de l'expérience

Conformément aux dispositions légales en vigueur et dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme (CAP, BEP, par exemple), d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, les partenaires sociaux conviennent de mener une réflexion approfondie sur ce nouveau dispositif législatif dans le cadre de la CNPE afin d'identifier, dans le

document de travail susvisé, les diplômes et titres à finalité professionnelle susceptibles d'être enregistrés dans ledit répertoire.

À cette occasion, les partenaires sociaux examineront l'opportunité de la mise en place de certificats de qualification professionnelle dans les activités visées par le présent accord.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 8

En vigueur étendu

Dès sa signature le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Définition des emplois spécifiques

En vigueur étendu

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des consignes et procédures touchant aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

1. - Directeur de site(s) logistique(s)

Gère dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes.

Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations.

Conseille et apporte son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels.

Prend les décisions relatives à la mise en oeuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Nota : lorsque l'emploi s'exerce sur un site logistique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est ' multi-clients ', ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi.

2. - Directeur conditionnement à façon

Détermine les techniques, matériels à mettre en oeuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits clients.

Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels.

Détermine l'implantation des ateliers, assure leur approvisionnement en fluides et prévoit les équipements de maintenance.

S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du cahier des charges client ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition assurant un résultat conforme.

Connaît la mécanisation des emballages et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).

3. - Directeur d'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.

Optimise les moyens tant humains que matériels.

Analyse, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie.

Rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon formulaires (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

3 bis. - Chef d'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Optimise les moyens tant humains que matériels.

Rend compte à sa hiérarchie selon formulaires (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

4. - Chef de projet (méthodes ou études logistiques)

Définit et assure la mise en oeuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations.

Assiste les opérationnels dans cette démarche.

5. - Chef de quai logistique

Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits.

Assure la qualité de traitement de l'information sur les flux de marchandises.

Anime une équipe d'opérateurs.

Fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des engins de manutention.

S'assure de la propreté de l'entrepôt.

Participe aux inventaires.

6. - Chef d'équipe logistique

Anime une équipe d'opérateurs qui interviennent dans les domaines de réception et/ou de stockage, et/ou de préparation de commandes, et/ou d'expédition de produits et/ou de conditionnement à façon.

Organise et contrôle conformément au cahier des charges client et aux procédures internes.

Organise les inventaires.

Rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en oeuvre.

S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.

6 bis. - Gestionnaire de stocks

Traite les commandes et retours directs.

Classe et archive les dossiers.

Organise les inventaires.

Gère les stocks produits (physique et informatique).

Informe sa hiérarchie et son client en cas de non-conformité et met en place les actions préventives/correctives.

Utilise et maîtrise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

7. - Responsable maintenance d'entrepôt logistique

Planifie, organise et contrôle les actions d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Gère la sous-traitance des interventions techniques.

Anime une équipe de techniciens et agents de maintenance.

Assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe et rend compte des actions conduites dans le cadre du plan de maintenance dans le respect de la sécurité et des limites budgétaires.

Nota : suivant l'importance de l'entrepôt, il assure en partie ou en totalité ces missions.

8. - Responsable management de la qualité

Met en place les dispositions de certification ISO et entretient le système management de la qualité.

Développe, adapte et fait respecter le plan assurance qualité du ou des clients en fonction du cahier des charges et réalise toute tâche imprévue nécessitant une action afin d'améliorer la qualité.

Valide et met en place les procédures, instructions et documents.

Informe et sensibilise tout le personnel aux actions de qualité.

Planifie, coordonne et/ou réalise les audits internes.

Tient à jour les tableaux de bord qualité.

Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.

9. - Correspondant du responsable management de la qualité

Connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe.

S'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures.

Met à jour la documentation qualité et est garant de la mise en oeuvre des actions correctives.

Joue le rôle de formateur, animateur auprès des opérateurs terrain.

Rend compte au responsable management de la qualité.

10. - Opérateur emballeur de conditionnement-reconditionnement

Réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives du cahier des charges.

Réalise toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client.

Palettise et, si besoin, filme les palettes constituées.

Travaille en relation avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte.

Réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation.

Peut utiliser un matériel de manutention léger.

Participe aux inventaires généraux.

Prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée.

11. - Contrôleur-flasheur

Effectue les contrôles quantitatifs et qualitatifs des prestations réalisées en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon.

Identifie les non-conformités, remplit, annote et signe tout document de contrôle en vigueur dans l'entreprise.

Participe aux inventaires généraux.

Effectue le suivi des colis en entrée ou sortie avec le matériel approprié.

12. - Technicien de maintenance d'entrepôt logistique

Élabore et met à jour les consignes d'entretien.

Réalise les diagnostics de pannes sur les machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Participe aux tâches d'entretien préventif et curatif et contrôle les installations et le matériel de manutention des entrepôts.

Assure la réception technique des nouveaux matériels et accompagne les agents de maintenance dans la mise en route de ces équipements.

Peut être amené à animer une équipe d'agents de maintenance.

13. - Agent de maintenance d'entrepôt logistique

Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement, en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation, les tâches d'entretien en application des consignes générales d'entretien du matériel ou en réponse aux demandes de dépannages formulées en application des procédures édictées par son responsable hiérarchique.

Maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.

14. - Employé d'ordonnancement

Planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison.

15. - Préparateur de commandes

Réalise les tâches de préparation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Constitue des emballages hétérogènes ou homogènes dans le respect des règles de préparation.

Prend soin du matériel et des produits mis à sa disposition.

Participe aux inventaires.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

16. - Responsable ou superviseur de lignes

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballer de conditionnement-reconditionnement, effectue ou dirige la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux inventaires généraux.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte, signale ou traite les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

16 bis. - Opérateur de ligne

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballer de conditionnement-reconditionnement, exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux inventaires généraux.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte ou signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

17. - Cariste

Cariste 1er degré

Effectue tout mouvement de palettes dans l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, stockage ou déstockage) et participe aux préparations de commandes.

Conduit des engins automoteurs de manutention à conducteur porté dans le respect des règles de circulation et de sécurité suivant les catégories définies à l'annexe I de la recommandation R 389.

Remplit tout document propre à ses activités.

Détecte et signale les anomalies qu'il constate sur le matériel dans la limite de ses responsabilités.

Cariste 2e degré

Même définition que pour le cariste 1er degré, assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.

17 bis. - Cariste en prestations logistiques

Procède à l'ensemble des opérations effectuées par les caristes 1er et 2e degré au moyen d'engins :

- bi ou tri-directionnels ;
- à prise latérale ;
- à poste de conduite élevable ;
- à mât rétractable ;
- et/ou équipés d'informatique embarquée.

Procède à toutes les opérations nécessaires aux préparations de commandes.

18. - Assistant inventaire

Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et assure des inventaires tournants sur une ou plusieurs références afin de garantir la conformité des stocks tant physique que théorique.

Utilise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

Réserve émise par la CGT

En vigueur étendu

Réserve émise par la fédération CGT des transports accompagnant la signature de l'avenant n° 5 modifiant l'accord du 28 décembre 1994, portant création de l'OPCA Transports

Après consultation auprès des syndiqués, la FNST-CGT n'a pu apposer sa signature lors de l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, pour les raisons énoncées ci-dessous.

Dès le début des négociations, la fédération a alerté qu'elle ne pouvait intervenir ni interférer en lieu et place des salariés ne faisant pas partie intégrale de la CCN-TR.

Cela aura pour effet, par le biais d'une annexe supplémentaire, d'amener les salariés déjà existants dans la profession à se retrouver divisés encore un peu plus.

Une fois de plus par l'intégration de nouvelles grilles de salaire et des qualifications des salariés de la logistique, nous ne pouvons que constater que la valeur du travail et les qualifications n'ont pas été prises en compte.

Nous assistons depuis plusieurs années à des transferts de pans entiers d'activités industrielles vers les sociétés de transports et logistiques.

Ces processus vont s'accroître par une politique libérale de rentabilité à outrance et de circulation de plus en plus rapide des productions au détriment des salariés otages d'un patronat casseur de social, et ce sont entre 50 000 et 200 000 (1) salariés qui vont subir cette migration dans un délai très court.

Les conditions d'accueil de ces salariés, définies dans le protocole d'accord, vont permettre aux entreprises industrielles de réduire leurs coûts, aux entreprises de transports et/ ou de logistique de se développer mais elles vont malheureusement entraîner pour tous ces salariés transférés une baisse des niveaux de rémunérations, une détérioration des conditions sociales par rapport aux niveaux existants dans les secteurs industriels.

L'exemple le plus flagrant étant bien entendu le 13e mois que la plupart ne retrouveront plus dans notre secteur d'activité.

Certaines entreprises industrielles ont encore des conducteurs, appelés plus communément « livreurs » ou « chauffeurs-livreurs », que l'on a du mal à comptabiliser. Quand ces entreprises font le choix de transférer leur logistique aux entreprises de transports et logistique, ces chauffeurs font systématiquement partie du transfert.

Les conditions d'accueil qui leur sont alors appliquées, au-delà de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail, ne leur apportent que des désagréments :

- allongement de la durée du travail ;
- diminution du niveau de rémunération.

De plus, ils sont privés et exclus d'un véritable acquis social existant dans notre convention : la possibilité de partir en congé de fin d'activité. Ce CFA ne prend toujours pas en compte la pénibilité de tous les salariés du transport.

La garantie d'emploi n'existe pas. Cet accord va entraîner un développement de la précarité au fil des renégociations de contrats entre les industriels et leurs partenaires logistiques.

La FNST-CGT demande qu'il y ait une obligation de reprise des salariés en cas de changement de prestataire ou de perte d'un appel d'offres, que soit appliqué l'article L. 122-12 du code du travail. Les salariés ne doivent pas faire les frais d'une politique patronale menée au détriment du social.

Nous dénonçons cette pratique des appels d'offres, nous revendiquons la création d'une véritable sécurité sociale professionnelle, qui garantisse à tous le maintien des moyens d'existence quels que soient les avatars de la vie professionnelle.

L'accord soumis à signature est très loin de ces attentes des salariés, il va même entraîner une très forte dégradation de leurs conditions de vie et de travail. C'est pourquoi nous ne l'avons pas signé.

Fait à Montreuil, le 1er mars 2006.

(1) Publié tel quel dans le BO 2006-14.

Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ; La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4, alinéa 2, de l'accord du 5 mars 1986 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;
- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes dates,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Pendant les périodes scolaires telles que définies par les calendriers académiques, les entreprises de TRV constatent une forte activité sur l'ensemble de leurs services tant scolaires, réguliers, que périscolaires et occasionnels de proximité. Cette demande se conjugue à celle des prestations occasionnelles et touristiques qui demeurent à un haut niveau. L'ensemble des personnels de conduite se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service du matin et le retour le soir, justifient le recours à des conducteurs dont le temps de travail n'atteint pas celui d'un conducteur à temps complet. Afin de procurer le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux conducteurs qui le souhaitent, l'organisation des entreprises tend à favoriser la réutilisation de ces personnels de conduite sur des services périscolaires, des doublages de ligne, voire des prestations occasionnelles correspondant à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont créé le concept de conducteur en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des clients pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des personnels concernés (garantie de TTE, indemnisation des amplitudes et coupures, 13e mois...).

Par ailleurs, et pour des raisons juridiques, le recours au contrat de travail à temps partiel modulé n'étant pas envisageable, les partenaires sociaux sont convenus d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les conducteurs ' CPS ' et ceux à temps partiel pour des conditions identiques d'exercice de leurs activités. C'est dans ce sens que l'avenant n° 2 à l'accord AORTT du 18 avril 2002 a été conclu.

En dehors de la période scolaire, l'activité scolaire est suspendue. Les conducteurs en périodes scolaires peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une activité complémentaire.

Les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en améliorant l'identification des types d'activité concernée dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les conducteurs à temps complet et à temps partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les

périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un conducteur à temps complet, le principe de la requalification du conducteur en périodes scolaires en conducteur à temps complet est automatique.

En conséquence, les dispositions de l'article XXV de l'accord AORTT du 18 avril 2002 prennent en compte la nécessité pour les entreprises de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires par l'embauche de conducteurs travaillant les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches.

Approche globale du contenu de l'activité de conduite

Article 1er

En vigueur étendu

Les jours scolaires, l'activité de conduite du conducteur CPS peut se faire sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires) ;
- périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;
- activités pédagogiques ;
- classes vertes, classes de neige ;
- ligne régulière publique ou privée ;
- occasionnel.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses activités pendant les périodes scolaires, le coefficient du conducteur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, ligne régulière publique ou privée (sans être susceptible de recette) ;
- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 140 V si, en complément des activités ci-dessus, ledit conducteur exerce les activités suivantes, qui excluent les découchers : classes vertes, classes de neige, services de ligne régulière publique ou privée (susceptible de recette), occasionnel à la journée (sans repos journalier pris en dehors du domicile).

Le coefficient 137 V est porté à 140 V si le conducteur en périodes scolaires effectue, pendant les périodes scolaires, une des activités relevant du coefficient 140 V identifié ci-dessus. Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur ' CPS ' à compter de la première période de paie suivante.

Rémunération conventionnelle

Article 3 (1)

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2004, le taux horaire du conducteur en périodes scolaires au coefficient 137 V est fixé à 7,71 €.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

Contenu du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires :

- la qualification (y compris la classification) ;

- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, qui ne peut être inférieure à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail (1) ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la réparation des heures de travail dans les périodes travaillées ;
- la référence, lorsqu'il existe, à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail ;
- le lieu habituel de prise de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées. Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire le nécessite (2).

(1) Point étendu sous réserve que les durées de 550 heures et de 180 jours soient des durées minimales de travail au sens de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.

5.1. Garantie d'horaire

Annuel de 550 heures pour 180 jours de travail.

Journalier, selon le nombre de vacances.

5.2. Indemnisations de l'amplitude et des coupures Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient de la même indemnisation des coupures et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.

5.3. Garanties particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité scolaire (par exemple le 8 Mai, contrairement au 15 août).

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des conducteurs en périodes scolaires dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 h x 90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

5.4. Formation

Une formation minimale à la sécurité des transports scolaires de 4 heures par an est prévue ; cette formation est réputée acquise l'année où le conducteur a suivi la FIMO ou la FCOS.

5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les conducteurs volontaires peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires. Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet(ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient correspondant à cet(ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être compatible avec la prise des congés payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er septembre 2004.

Dépôt de publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Procès-verbal du 24 septembre 2004 relatif à l'accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération générale CFTC des transports.

Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu

Lors de la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs, le 24 septembre 2004, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration suivante des parties signataires :

- conformément à son engagement exprimé dans un courrier du 15 juillet 2004 adressé à l'ensemble des partenaires sociaux et annexé au présent procès-verbal de signature, l'UFT confirme que, pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine ;
- dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la rémunération résulterait des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, l'UFT recommande aux entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération ;
- la disposition de l'accord AORTT du 18 avril 2002 qui prévoit qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant 180 jours de travail, ne saurait être considérée comme un dispositif de modulation d'application directe ;
- enfin, l'UFT demande aux entreprises d'être vigilantes sur le dispositif légal de garantie mensuelle de rémunération (GMR) au regard de la date de réduction du temps de travail à 35 heures.

Fait à Paris, le 24 septembre 2004.

En vigueur non étendu

Paris, le 15 juillet 2004.

Union des fédérations de transport, 68, rue Cardinet 75017 Paris, à UNOSTRA, FGTE-CFDT branche route, FG-CFTC des transports, CGT, FO-UNCP, FNCR, CFE-CGC.

M. le président, chère Madame, cher Monsieur,

Suite à la réunion de la commission de suivi du 8 juillet dernier et comme nous en sommes convenus, vous trouverez, ci-joint, le projet modifié de fiche relative au conducteur CPS.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les conditions dans lesquelles l'indemnisation des coupures et de l'amplitude peut être imputée sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire, nous vous confirmons que la période de référence pour le calcul de l'imputation est la semaine ou la quatorzaine.

Enfin, nous vous proposons de vous communiquer copie du courrier que nous adresserons aux entreprises leur recommandant, en cas d'écart significatif du montant de la rémunération résultant des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce courrier et vous prions de croire, Monsieur le président, chère Madame, cher Monsieur, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

Le délégué général.

Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYLOVAL) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Considérant l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement comportant un dispositif exceptionnel et limité dans le temps de déblocage anticipé ou de versement direct des droits des salariés au titre de la participation, de l'intéressement et des avoirs en plan d'épargne salariale ;

Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise de l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant la nécessité de déterminer les modalités de ce déblocage anticipé ou de ce versement par accord de branche pour les entreprises dépourvues d'accord de participation,

il a été convenu ce qui suit :

Objet du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour seul et unique objectif de favoriser l'application des dispositions visées par l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 précitée sans remise en cause des dispositions concernant la participation prévues à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ni les pratiques d'entreprises en la matière.

Il s'applique aux seules entreprises appliquant les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation.

Article 2

Les bénéficiaires de l'accord de participation selon les dispositions de l'annexe VI à la convention collective susvisée peuvent obtenir :

- le déblocage exceptionnel avant le 31 décembre 2004 de tout ou partie des sommes issues de la participation aux résultats de l'entreprise constitués avant le 16 juillet 2004, soumises au délai de blocage de 5 ans, affectées à un compte courant bloqué ;
- le versement direct du 16 juin au 31 décembre 2004 de tout ou partie de leurs droits à participation sans remise en cause des exonérations sociales et fiscales attachées au blocage.

Plafond.

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant des versements directs ou la délivrance des droits à participation que peut demander le bénéficiaire s'effectue dans la limite d'un plafond global applicable à l'ensemble des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne salariale, net de prélèvements sociaux, de 10 000 Euros par bénéficiaire.

Ce plafond est calculé sur les montants perçus après déduction des contributions sociales au titre de la CSG et de la CRDS et, le cas échéant, du prélèvement social de 2 %.

Demande du bénéficiaire.

Article 4

En vigueur non étendu

Les demandes de délivrance des droits peuvent être transmises dès la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2004 pour une délivrance dans les meilleurs délais.

Entrée en application.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2004.

Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par : - Chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; - Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération générale CFTC des transports ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Via l'accord du 1er février 2022, les partenaires sociaux réécrivent les dispositions concernant les contrats à durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement. Les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 seront ainsi abrogés à extension du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pratiques pour les entreprises, les partenaires sociaux conviennent que les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours au moment de l'extension.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de déménagement connaissent des variations d'activité tout au long de l'année mais aussi au cours du mois ou de la semaine du fait des impératifs de la vie courante de leur clientèle de particuliers (déménagement pendant les congés scolaires, déménagement en fin de mois lié à date de la résiliation des baux d'habitation), comme de ceux de la poursuite des exploitations de leur clientèle d'entreprises (transferts industriels pendant les périodes de congés payés ou les week-ends).

Ces fréquentes variations d'activité et leur caractère non prévisible nécessitent pour ces entreprises des adaptations permanentes par le recours soit à des dispositifs d'aménagement du temps de travail, soit à des embauches de personnels dans le cadre de contrats à durée limitée (utilisation de l'intérim ou des contrats à durée déterminée d'usage ou saisonniers).

Le recours à ces types de contrats est également rendu nécessaire par le fait qu'en déménagement, le déménageur-conducteur ne peut effectuer seul les opérations de déchargement, et ne peut non plus requérir la participation du client, et ce pour des raisons à la fois sécuritaires, réglementaires, conventionnelles et qualitatives.

La nécessité du recours à ces contrats a également été renforcée par les évolutions réglementaires en droit national sur le statut du personnel d'accompagnement qui ne conduit pas pendant la marche du véhicule.

Ces évolutions réglementaires font obstacle au dispositif de conduite en équipage, pour des raisons à la fois économiques et sociales créant les conditions d'une distorsion de concurrence entre les personnels salariés et les travailleurs indépendants en matière de décompte de leur durée du travail d'une part, et vis-à-vis de l'entreprise 'extra-nationale' d'autre part.

En leur apportant les adaptations nécessaires, les entreprises de déménagement pourront concilier :

- leur logique d'organisation qui tend à la fourniture de prestations complètes de déménagement avec une même équipe, le travail d'équipe, gage de professionnalisme et partie intégrante de la 'culture' de la profession ;
- leurs approches des questions de sécurité qui les amènent à privilégier l'accompagnement des personnels de conduite par d'autres personnels roulants pendant le transport ;
- en s'assurant des prestations de ces personnels d'accompagnement sur le lieu de déchargement, leur volonté de lutter plus efficacement contre la précarité de l'emploi.

Plus généralement, les partenaires sociaux ont souhaité définir conventionnellement des règles régissant l'ensemble des temps de liaison et d'accompagnement (hors temps de trajets) qui sans pouvoir être qualifiés temps de repos, ne sont pas nécessairement non plus temps de travail effectif.

Dans un souci de meilleure transparence et de prise en compte des réalités organisationnelles de demain, l'objectif est d'éviter des divergences d'interprétation, sources de litiges, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Ainsi, les présentes dispositions réalisent un compromis entre le besoin d'organisation des entreprises et les aspirations légitimes de leurs salariés en :

- permettant aux entreprises d'organiser leur activité dans un cadre juridique autorisant la non-prise en compte, totale ou partielle, des temps d'accompagnement dans le temps de service, tout en prévoyant les modalités d'une meilleure indemnisation des temps qui ne seraient pas décomptés dans leur intégralité comme temps de travail effectif ;
- limitant le recours au contrat de travail journalier et en développant le contrat de travail à durée indéterminée ;
- préservant les mesures sociales mises en oeuvre au regard de la pénibilité du métier.

La mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises a pour objectif principal de permettre à la profession et aux salariés de travailler en équipes de déménageurs capables d'exercer une prestation globale de déménagement (en assurant le déménagement et l'acheminement), dans ce sens les entreprises doivent s'assurer de ne pas développer les temps de liaison, plus adaptés à des situations particulières, au détriment des temps d'accompagnement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux confirment par cet accord leur volonté de lutter contre la précarité de l'emploi, ainsi que leur détermination à ne pas recourir au contrat de travail à temps partiel annualisé.

Temps de liaison et d'accompagnement

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

Personnels concernés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels roulants des entreprises de transport de déménagement, définis comme les personnels de conduite et les autres personnels de déménagement à bord du véhicule, dès lors qu'ils accomplissent une prestation de déménagement en équipe ou équipage dans le cadre d'un déménagement routier et qui entraîne la prise d'un repos journalier hors du domicile, qu'il s'agisse du personnel ouvrier de la CCNA 1 ou du personnel agent de maîtrise de la CCNA 3.

Article 1.2

Temps de liaison

Les temps de liaison, tels que définis ci-dessous, ont pour objet de permettre aux entreprises de transport de déménagement de compléter une équipe de déménagement sur route ou déjà sur site.

1. Définition.

Sont qualifiés pour l'activité de déménagement de ' temps de liaison ', les temps de transport des salariés visés à l'article 1er du présent accord, hors véhicule de déménagement ou de service. Plus précisément, il s'agit de temps qui sans pouvoir être qualifiés de temps de travail effectif correspondent aux temps d'acheminement vers et au retour des lieux de chantier du déménagement effectués par le salarié au moyen :

- du train ;
- ou du ferry ou bateau ;
- ou de l'autocar ;
- ou de l'avion ;

et à l'exclusion des déplacements urbains.

Ces temps de liaison s'entendent heure de départ - heure d'arrivée inscrites sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord, sur présentation du titre de transport, augmentés le cas échéant des éventuels retards de transport validés à l'arrivée par le transporteur.

Si les temps de trajet du personnel concerné pour se rendre sur le lieu de départ - arrivée du temps de liaison (gare, port, aéroport ...) excèdent le temps de trajet habituel domicile - travail du salarié considéré, les temps excédentaires devront faire l'objet le cas échéant de contreparties définies au niveau de l'entreprise (1).

Ces temps de liaison doivent figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

Pendant les temps de liaison les indemnités de frais de déplacement s'appliquent dans les termes définis au protocole de la CCNA 1 au titre des frais de déplacement transport routier de marchandises.

2. Indemnisation.

Dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, les ' temps de liaison ' tels que définis dans le présent accord ouvrent droit à indemnisation et/ou compensation selon des modalités fixées par accord collectif, et sans que les modalités prévues puissent être moins favorables au salarié que le présent accord.

Faute de parvenir à un accord et dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, les

temps de liaison tels que définis dans le présent accord, et bien que n'étant pas du temps de travail effectif, ouvrent droit à la compensation pécuniaire suivante : 5,5 Euros par heure de liaison, cette indemnité, soumise à cotisations sociales, étant revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC 2 des personnels ouvriers déménagement.

Article 1.3

Temps d'accompagnement

1. Décompte (2).

Sous réserve d'un texte réglementaire en fixant le principe, le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement du personnel roulant concerné, en application de l'article 1.1 du présent accord, qui ne conduit pas pendant que le véhicule roule est décompté comme temps de travail effectif pour 50 % de sa durée et doit figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

2. Indemnisation.

Le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement pour les personnels roulants qui ne conduisent pas pendant que le véhicule roule, décompté dans les conditions visées ci-dessus, est rémunéré pour 100 % du temps d'accompagnement.

Article 1.4

Information du salarié

Les temps de liaison et/ou les temps d'accompagnement du personnel concerné doivent faire l'objet d'une identification spécifique sur la feuille de paie ou sur le bulletin qui y est annexé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des directives 2002/15/CE et 2003/88/CE selon lesquelles l'équivalence instituée ne doit pas conduire à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur quatre mois (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Amplitude journalière

Article 2

En vigueur étendu

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

L'amplitude maximale de la journée de travail des personnels visés à l'article 1.1 du présent accord est de 16 heures en période de forte activité (15 juin - 15 septembre).

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

- à 16 heures au plus 2 fois par semaine ;

- à 14 heures le reste du temps et dans cette situation précise donnera lieu pour les heures excédant une amplitude de 12 heures au versement d'une indemnité pour dépassement d'amplitude dont les modalités et le montant devront être définis au niveau de la branche tels que prévus à l'article 8 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de repos journalier (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Décompte du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord porte confirmation qu'en transport de déménagement la durée de travail des personnels visés est décomptée conformément aux dispositions en vigueur dans la profession.

Modalités de décompte et de suivi

Article 4

En vigueur étendu

Pour le personnel roulant non assujéti au disque contrôlographe ou à la carte à puce, il est créé un carnet hebdomadaire

numéroté obligatoire comportant des feuilles de route qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur des personnels visés par le présent accord.

Ce carnet, qui a vocation à se substituer au livret individuel de contrôle (LIC) et à le remplacer, doit faire l'objet d'un arrêté ministériel le rendant obligatoire dans l'ensemble des entreprises concernées.

Les feuilles de route de ce carnet hebdomadaire autocarbone numéroté doivent être établies chaque jour en triple exemplaire de manière contradictoire et comprendre notamment les horaires de début et de fin de service, les lieux et horaires de prise de repas, les horaires et mode de voyage (liaison ou accompagnement) et une partie réservée aux observations.

Les personnels roulants doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route qui participent au décompte du temps de travail et de la rémunération.

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

Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Clause de sauvegarde salariale

Pour chaque personnel roulant concerné, l'entrée en application du présent accord liée au passage de l'ancienne indemnisation des temps d'accompagnement et/ou de liaison au nouveau dispositif ne doit entraîner pour une même durée d'activité aucune diminution du niveau de sa rémunération effective annuelle constatée dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date de son entrée en application.

En cas d'année incomplète, la rémunération effective annuelle est appréciée au prorata du nombre de mois complets travaillés.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte au titre de la rémunération effective annuelle hors primes.

Régime des primes

La mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à la remise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.

5.2. Principe de non-cumul

L'indemnisation des temps de liaison et/ou d'accompagnement prévue respectivement aux articles 1.2 et 1.3 du présent accord ne saurait se cumuler avec tout autre dispositif de décompte ou d'indemnisation du temps, de même nature et/ou de même objet quelle qu'en soit la périodicité, pratiqué dans l'entreprise.

Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à ouvrir dès le 6 octobre 2005 la discussion sur la création du modèle type de feuille de route visée à l'article 4 du présent accord ;
- à ouvrir, avant la fin de l'année 2005, une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelle en transport de déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;
- à ouvrir une négociation sur les modalités et le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude prévue à l'article 2 du présent accord, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;
- à poursuivre la modernisation sociale du déménagement en ouvrant ensuite des négociations sur la prise en compte de la pénibilité du métier et plus particulièrement en proposant aux salariés des formations facilitant leur accès à d'autres métiers.

Portée juridique de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent d'une façon générale que les dispositions relatives aux modalités de décompte des temps d'une part et à l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée d'usage (contrats journaliers) d'autre part, doivent avoir un caractère structurant au niveau de la branche et ne doivent pas être sources d'aggravation des distorsions de concurrence entre entreprises.

Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable.

Le principe fixé au paragraphe ci-dessus ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement de certaines dispositions du présent accord lorsqu'il les a expressément prévues.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

1. Dispositions générales.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel du support réglementaire seul à même d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité.

2. Modalités d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la prise en compte de l'ancienneté des salariés bénéficiaires de la transformation de leur contrat de travail en CDI à plein temps (art. 7 du présent accord).

Les périodes de travail effectuées sous la forme de contrats d'usage successifs ne sont prises en compte au titre de l'ancienneté, suite à la transformation du contrat en CDI à plein temps, qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2005.

PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier (1)

En vigueur étendu

Entre les soussignés :

- société ... représentée par ..., agissant en qualité de ..., inscrite à l'URSSAF de ... sous le numéro ... code APE ; ci-après dénommée la société ..., d'une part ;

- et M. ou Mme ... prénoms ..., demeurant à ..., n° de sécurité sociale ..., né(e) le ... nationalité ..., d'autre part ;

conformément aux usages constants de la profession pour faire face aux augmentations cycliques d'activité, il est conclu un contrat de travail dans le cadre des dispositions des articles L. 122-1-1 et D 121-2 du code du travail,

Le présent contrat, qui a pour objet d'effectuer une mission de déménagement, est conclu pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures, la prise de service étant fixée à ... heures.

Les parties se réfèrent expressément aux dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à la convention collective Annexe I et à l'article 6.2 de l'accord sur les temps de liaison,

d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du ... (dispositions particulières applicables au personnel déménagement).

Le (la) salarié(e) donne son accord aux dispositions ci-après :

1. Il (elle) exercera les fonctions de déménageur ..., emploi ..., coefficient ... par référence à la convention collective nationale, annexe I (personnel de déménagement).

2. Il (elle) percevra un taux horaire brut égal à ... Euros par heure de travail correspondant à l'horaire de travail constaté sur le carnet hebdomadaire.

A cette rémunération s'ajouteront éventuellement les indemnités forfaitaires de déplacement, et/ou de liaison.

Cette rémunération sera versée sur relevé en fin de semaine ou de quinzaine par regroupement des heures de travail accomplies avec rémunération des heures supplémentaires éventuellement constatées.

3. Il (elle) fera l'objet d'une déclaration aux organismes auxquels l'entreprise est tenue d'être affiliée, notamment à l'URSSAF de ...

4. Il (elle) déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement.

Fait en double exemplaire dont un remis au salarié qui reconnaît l'avoir reçu à ..., le ...

Le (la) salarié(e)

Le représentant de l'entreprise

Signature des parties précédée de la mention manuscrite 'Lu et approuvé'.

Le/la salarié(e), qui au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs a réalisé dans la même entreprise plus de 190 jours sous contrat journalier et/ou saisonnier, a la possibilité à son initiative par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui suit le franchissement de ce seuil, de demander à son employeur la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée. Cette transformation est alors de droit et automatique, sans qu'il soit nécessaire d'effectuer d'autres démarches.

Contrat enregistré sous le numéro

(1) Annexe étendue sous réserve de comporter, conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, l'ensemble des mentions obligatoires (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005

Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature du 22 septembre 2005 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la revalorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visé à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés signataires.

1. Les parties signataires demandent au ministre chargé des transports de prendre les dispositions nécessaires à la publication des arrêtés ministériels portant modèles types du carnet hebdomadaire et du nouveau contrat journalier visés respectivement aux articles 4 et 6 du présent accord.

2. Cet accord constitue une étape importante dans la revalorisation du métier de déménagement et permet de mieux encadrer l'utilisation des contrats d'usage journaliers, tout en permettant d'acheminer du personnel qualifié sur le lieu de destination finale du mobilier.

Sa mise en oeuvre dans les entreprises, notamment par la non-prise en compte intégrale des temps d'accompagnement au titre des temps de service doit avoir pour objectif de permettre à la profession et aux salariés de créer des équipes de déménageurs capables d'exercer leur métier en assurant le déménagement et l'acheminement dans le respect global de leur métier.

En aucun cas, au plan individuel, l'entrée en application de cet accord ne doit avoir pour effet ou conséquence d'entraîner une diminution de rémunération à durée de travail équivalente d'une année à l'autre, l'objet de la clause de sauvegarde étant justement d'assurer pendant 2 ans le maintien du niveau de revenu.

3. Cet accord constitue une étape, et les parties signataires s'engagent à poursuivre dans la voie de la modernisation sociale du déménagement, et demandent sans délai l'ouverture de négociations portant sur la possibilité de faire bénéficier des régimes IPRIAC et/ou FONGECFA l'ensemble des personnels roulants de déménagement, y compris les personnels non conducteurs de véhicules poids lourds. La mise en place d'une mutuelle de branche dans le cadre des institutions existantes sera étudiée.

Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports FO UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie relatives au versement direct ou au déblocage, à titre exceptionnel, des droits à participation aux résultats de l'entreprise attribués aux salariés en 2005 au titre du dernier exercice clos ;

Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise figurant dans l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant les modalités d'application de ces mesures (versement direct ou déblocage exceptionnel) fixées par circulaire interministérielle et plus particulièrement par la circulaire du 4 octobre 2005,

il est convenu ce qui suit :

Objet du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie sans remise en cause, aussi bien des dispositions relatives à la participation figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, que des pratiques des entreprises en la matière.

Cet accord ne concerne que les entreprises qui appliquent les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits

Article 2

En vigueur non étendu

Seules sont visées par les dispositions du présent accord les sommes issues de la participation versée en 2005 au titre du dernier exercice clos.

Les personnels bénéficiaires des dispositions de l'accord conventionnel sur la participation (annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport susvisée) peuvent obtenir, jusqu'au 31

décembre 2005 :

- le versement direct desdites sommes non encore affectées ;
- le déblocage, à titre exceptionnel, desdites sommes affectées à un compte courant bloqué.

Demande des bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord peuvent demander, dès la signature de celui-ci et jusqu'au 31 décembre 2005, le versement direct ou le déblocage exceptionnel de tout ou partie des sommes issues de la participation versée en 2005 au titre du dernier exercice clos.

Le versement direct ou le déblocage exceptionnel desdites sommes doit être réalisé en une seule fois et dans les meilleurs délais.

Entrée en application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2005.

Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par : - Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - Syndicat national des transports légers (SNTL),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I ' Dispositions particulières aux ouvriers ' en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 93, ce dernier en date du 24 septembre 2004, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 26 ' Emplois spéciaux ' du chapitre IV ' Dispositions particulières au personnel roulant marchandises ' de la CCNA 1, abrogé par l'avenant n° 18, est remplacé par un nouvel article 26 ainsi rédigé :

Article 26

Personnels coursier. - Dispositions diverses

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport (Personnel roulant ' marchandises ') sont complétées comme suit :

(voir ce texte)

Clause de sauvegarde

Article 3

En vigueur étendu

Il est institué, pour chaque personnel coursier, au titre de la première période de 12 mois faisant suite à l'entrée en vigueur du présent avenant, une garantie de rémunération liée à la mise en place du nouveau dispositif de rémunération variable.

Au cours de chaque mois de la période de 12 mois susvisée, la rémunération effective ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle effective antérieure pour un nombre mensuel de courses identique.

Pour un nombre de courses différents, la rémunération effective perçue sera proportionnelle au nombre de courses effectuées.

Sont pris en compte au titre de la rémunération effective visée ci-dessus tous les éléments de rémunération hors primes, hors heures supplémentaires et hors remboursement de frais.

Poursuite des négociations

Article 4

En vigueur étendu

1. Carnet de route autocopiant

Les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent avenant, la négociation sur la création du carnet de route autocopiant visé à l'article 1er ci-dessus (nouvel article 26.2.3 de la CCNA 1).

2. Frais de déplacement

Les partenaires sociaux - conscients de la situation particulière des personnels coursiers, compte tenu du type du véhicule utilisé et de leur zone d'intervention (zone urbaine et/ou périurbaine) qui pratiquement les conduit à ne percevoir que rarement les indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement - souhaitent parvenir à des conditions d'attribution plus adaptées et, si possible, généralisées, desdites indemnités, tenant compte des particularités du métier.

A ce titre, ils conviennent de l'ouverture d'une négociation sur ce sujet à compter de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2006.

3. Contenu et durée des modules de formation

Les travaux de la CNPE relatifs au contenu et à la durée des modules de formation s'ouvriront au cours du premier trimestre de l'année 2006.

4. Emploi de ' dispatcheur '

La négociation sur le contenu et le positionnement hiérarchique de l'emploi de dispatcheur s'ouvrira également au cours du premier trimestre de l'année 2006.

5. Moyen d'identification du coursier

Les partenaires sociaux étudieront dès la signature du présent avenant, dans le cadre d'un groupe de travail, la faisabilité de la mise en place d'un moyen d'identification du coursier.

Entrée en vigueur

Article 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel du support réglementaire seul à même d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité.

A compter de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux prennent les dispositions nécessaires afin de substituer au livret individuel de contrôle, tel que prévu par les dispositions réglementaires, le document de contrôle mis en place par les dispositions de l'article 2.3 du présent avenant (carnet de route autocopiant).

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-6 du code du travail.

Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération générale CFTC des transports ; Sndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

En vigueur étendu

Lors de la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs, le 24 septembre 2004, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration des parties signataires visée au procès-verbal de signature dudit accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner une portée obligatoire plus large à leurs engagements par le présent avenant dont l'extension sera sollicitée.

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et ses avenants n° 1 du 28 avril 2003 et n° 2 du 16 janvier 2004.

Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002.

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Modalités d'indemnisation des coupures et de l'amplitude

L'article 7.3.2 c ' Cas particulier ' est modifié et rédigé comme suit :

(voir cet article)

II. - Définition du travail à temps partiel

Le paragraphe 2 de l'article 17 ' Définition ' est complété par une phrase rédigée comme suit :

(voir cet article)

III. - Garantie de rémunération

a) Dans le premier paragraphe de l'article 27 ' Garantie de rémunération ', les termes: ' au titre des 2 premières périodes de 12 mois ' sont remplacés par : ' au titre des 4 premières périodes de 12 mois '.

b) Il est ajouté à l'article 27 ' Garantie de rémunération ' 2 paragraphes complémentaires rédigés comme suit :

(voir cet article)

Négociation des chantiers thématiques.

Article 2

En vigueur étendu

I. - Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la négociation des chantiers thématiques énumérés dans les points 1, 2 et 3 de l'article 34 de l'accord AORTT du 18 avril 2002.

Ils conviennent de mener leurs réflexions plus particulièrement sur les chantiers suivants :

- tourisme ;
- abattement supplémentaire de 20 % ;
- contenu et conditions d'exercice de l'activité des conducteurs amenés à transporter des personnes à mobilité réduite ;
- personnels sédentaires.

II. - Dès la signature du présent avenant, les partenaires sociaux fixeront le calendrier et les modalités de déroulement des travaux du chantier thématique consacré au tourisme.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002 modifié.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par : - Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - Syndicat national des transports légers (SNTL).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités de transport et du transit CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions de l'article 26 de la CCNA-1 et de son paragraphe 2.3 ' Contrôle de la durée du travail ', il est créé un carnet de route constitué de feuilles de temps conforme au modèle joint au présent accord en annexe.

Ce carnet et les feuilles de temps qui le composent ont vocation à se substituer au livret individuel de contrôle et à le remplacer et constituent pour le personnel coursier un document obligatoire qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

En conséquence, les parties signataires demandent aux services compétents du ministère chargé des transports de prendre les mesures réglementaires qui s'imposent permettant de rendre le modèle défini obligatoire dans l'ensemble des entreprises dites de courses pour les personnels considérés.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel rendant obligatoire ledit document de contrôle.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Personnel coursier

En vigueur étendu

Feuille de temps n°

N° Siret entreprise :

Nom et prénom du salarié :

Emploi occupé :

Année : Mois :	Amplitude et durée de travail				Informations véhicules		Frais de déplacements
	Heure de prise de service	Heure de fin de service	Amplitude journalière (temps de pause compris) limitée à 10 heures (1)	Durée du travail journalière (2)	N° d'immatriculation du véhicule	Kilométrage journalier	Protocole du 30 avril 1974
Jour 1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Cumul (3)							

(1) L'amplitude journalière est limitée à 10 heures ; elle peut être prolongée à 11 heures 2 fois par semaine quand les conditions d'exploitation le rendent nécessaire.

(2) Correspond à l'amplitude journalière diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure (art. 2.2, avenant n° 94).

(3) La durée du travail effectif s'effectue sur la base du cumul mensuel des durées d'activité journalières;

Observations et signatures	
Employeur ou son représentant	Salarié

Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel '

Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Taux horaires (1)

A compter du 1er juillet 2006, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent accord.

1.2. Rémunérations annuelles garanties

A compter du 1er juillet 2006, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2006 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent accord.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel '

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, il est permis aux entreprises de déménagement de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 par salarié exonéré de cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, le montant et les modalités de versement du

bonus exceptionnel sont définis par accord collectif.

Faute de parvenir à un accord et dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, le montant et les modalités de versement du bonus exceptionnel sont fixés par l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, et à défaut par décision de l'employeur.

En tout état de cause, le bonus :

-peut être modulé en fonction du salaire, de la classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans l'entreprise ;

-doit être versé avant le 31 juillet 2006, le montant des sommes versées ainsi que le montant par salarié devant être notifiés aux URSSAF avant le 31 décembre 2006 ;

-ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes prévues par accord salarial ou par contrat de travail. Il ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de sa signature dans le respect de l'article 1er.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juin 2006.

Article 10

En vigueur étendu

Grand routier ou longue distance et autre que grand routier ou longue distance

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85
120 DC1	8,18
128 DC1	8,41
138 DC1	8,44
150 DC1	8,87
120 DC2	8,19
128 DC2	8,47
138 DC2	8,50
150 DC2	8,94

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagement personnel ouvrier sédentaire

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagement personnel employé

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105	8,17
110	8,18
115	8,19
120	8,28
125	8,35
132,5	8,44
140	8,5
148,5	8,65

Entreprises de transport de déménagement personnel technicien et agent de maîtrise

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	8,85
2	157,5	8,95
3	165	9,2
4	175	9,77
5	185	10,31
6	200	11,16
7	215	12
8	225	12,56

Entreprises de transport de déménagement personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

A compter du 1er juillet 2006

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2005	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 870,4	2 015,28
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 616,96	2 146,27
3	113	jusqu'à 5 ans	30 363,86	2 277,29
4	119	jusqu'à 5 ans	31 975,34	2 398,15
5	132	jusqu'à 5 ans	35 468,64	2 660,15
6	145	jusqu'à 5 ans	38 962,09	2 922,16

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Indemnisation des dépassements d'amplitude

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles 2 et 8 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement des CDD d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005, le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude sont fixés dans les conditions suivantes :

-dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, il revient à l'accord collectif de déterminer le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude, sans que ce montant puisse être inférieur au montant repère fixé par le présent accord ;

-dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés ou faute d'être parvenu à un accord collectif dans celles dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés, le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude est temporairement fixé à 5,5 par heure de dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures plus de deux fois par semaine en période creuse, définie par l'accord susvisé comme étant la période s'étendant du 15 septembre au 15 juin.

À l'issue de la première année d'application du présent accord, ce montant repère fera l'objet d'une revalorisation de 7,7 %.

Au-delà de cette première année d'application, dans ces mêmes entreprises, l'indemnité pour dépassement d'amplitude est revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC2 des personnels ouvriers déménagement.

Par ailleurs, compte tenu de sa nature juridique, cette indemnité pour dépassement d'amplitude est soumise à cotisations sociales.

L'application des dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants « grands routiers ou longue distance ».

Relevé hebdomadaire d'activité

Article 2

Le modèle type de relevé hebdomadaire d'activité tel que défini à l'article 4 de l'accord du 22 septembre 2005 est annexé au présent avenant (1).

(1) Modèle non reproduit - voir le BO CC 2006-30.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement des CDD d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 auxquelles elles se rattachent.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics UTP,
Organisations de salariés	La fédération des cheminots collectifs national des réseaux et régies secondaires CGT ; La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNCP ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu

Considérant la loi du 15 décembre 2005 relative à l'intermédiation en assurance.

Considérant que les statuts de la CARCEPT-Prévoyance doivent être en conformité avec ces dispositions légales avant le 31 décembre 2006.

Considérant par ailleurs la nécessité de nommer un cocommissariat aux comptes, l'institution ayant été désignée entité combinante dans le cadre de la combinaison des comptes des institutions de prévoyance du groupe D & O,

décident en conséquence de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2 ' Objet ' est complété comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 13 ' Commission paritaire ' est modifié et complété comme suit :

(Voir cet article).

Entrée en application.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature, il est annexé à l'accord du 5 mars 1996.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt, à la direction générale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2006.

Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV).
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Observations liminaires

La suppression des déductions supplémentaires pour frais professionnels adoptée dans le cadre de la loi de finances pour 1997 et accordée aux professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, ainsi qu'à diverses professions ayant bénéficié de décisions ministérielles favorables était programmée sur 4 années pour prendre fin avec la déclaration des revenus effectuée en 2002.

Selon le rapport d'information déposé en juillet 1998 par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, la période transitoire devait être mise à profit pour favoriser la concertation entre les pouvoirs publics et les professions concernées afin de dégager une solution équitable et durable.

Dans ce contexte, l'analyse des conséquences en matière sociale de la suppression de la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels pour les personnels de conduite devait amener les partenaires sociaux à prendre position quant au maintien de la référence à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts pour maintenir les règles de calcul des charges sociales en vigueur dans les entreprises.

Le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées a pris acte de ces évolutions pour modifier les dispositions régissant les conditions de la déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les arrêtés de 1975 ont été modifiés en décembre 2002 puis en juillet 2005.

Les partenaires sociaux ont pris en compte les évolutions législatives et réglementaires en matière fiscale de 1997 et sociale de 2002 et 2005. Un accord a été conclu en avril 2003 pour mettre en place les nouvelles obligations, et particulièrement les conditions de la consultation des salariés dans les entreprises, notamment celles dépourvues de représentation syndicale.

Les partenaires sociaux conviennent d'alerter l'ensemble des acteurs concernés (opérateurs, donneurs d'ordre...) des conséquences économiques et sociales du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels conformément aux engagements actés au point 2 de l'article 34 « Chantiers thématiques » de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, modifié par l'avenant n° 1 du 28 avril 2003, lequel dispose que les partenaires sociaux « conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés ».

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels concernés

Sont concernés par les dispositions du présent accord les personnels relevant des professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts. Il s'agit des seuls personnels conducteurs d'autocars à services réguliers, scolaires ou occasionnels auxquels la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels est appliquée conformément à la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

2.2. Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels à la date de la signature du présent accord.

Cet accord ne s'applique donc pas aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, ont :

- d'ores et déjà supprimé l'abattement supplémentaire de 20 % par accord d'entreprise ou d'établissement ou par avenant au contrat de travail ;
- d'ores et déjà défini les modalités de suppression dudit abattement au 1er janvier 2008.

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement à la date de signature du présent accord ne pourra déroger aux stipulations dudit accord.

Modalités du maintien du niveau de la rémunération

Article 3

En vigueur étendu

Il est institué pour les personnels des entreprises visés ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en oeuvre sont les suivantes :

Est prise en compte la rémunération nette annuelle dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % puis un taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais professionnels au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire abattu tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :

- 1, 7 % au titre de l'année 2007,
- porté à 3, 43 % au titre de l'année 2008 ;
- porté à 5, 19 % au titre de l'année 2009 ;
- porté à 6, 98 % au titre de l'année 2010 ;
- porté à 8, 79 % au titre de l'année 2011.

Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

- S0 pour 2006, pour mémoire ;
- S1 pour 2007, pour mémoire ;

- S2 pour 2008 ;
- S3 pour 2009 ;
- S4 pour 2010 ;
- S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges salariales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du protocole susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

- N0 pour 2006, pour mémoire ;
- N1 pour 2007, pour mémoire ;
- N2 pour 2008 ;
- N3 pour 2009 ;
- N4 pour 2010 ;
- N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

- I0 pour 2006, pour mémoire ;
- I1 pour 2007, pour mémoire ;
- I2 pour 2008 ;
- I3 pour 2009 ;
- I4 pour 2010 ;
- I5 pour 2011.

Elle est recalculée en brut avec un taux forfaitaire de charges salariales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle individuelle est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ensuite calculé de la manière suivante :

- I0 = S0 - N0 pour 2006 (sans objet) ;
- I1 = S1 - N1 pour 2007 (sans objet) ;
- I2 = S2 - N2 pour 2008 ;
- I3 = S3 - N3 pour 2009 ;
- I4 = S4 - N4 pour 2010 ;
- I5 = S5 - N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée pro rata temporis de la nouvelle durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à sortir du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, pro rata temporis, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs contraintes techniques et / ou administratives pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de ladite indemnité.

Valorisation de l'indemnité différentielle

Article 4

En vigueur étendu

La garantie du niveau de rémunération visée à l'article 3 ci-dessus est assortie d'un dispositif de valorisation de l'indemnité différentielle pour le personnel concerné.

L'indemnité de l'exercice en cours (I) est majorée chaque année par application d'un coefficient. Ce dernier est égal à 1 % par année d'ancienneté constatée dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Aucune indemnité différentielle n'est due au titre des exercices 2006 et 2007.

Date d'application de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 %

Article 5

En vigueur étendu

La suppression de l'abattement est effective à compter du 1er janvier 2008. En conséquence, le 1er exercice de comparaison débute au 1er janvier 2008.

Commission de suivi du présent accord

Article 6

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions.

Au moins 1 fois par an, cette commission nationale de suivi examine les conditions d'application du présent accord, tranche les éventuelles difficultés et propose des solutions pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Portée du présent accord

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de donner au présent accord une valeur normative à partir de la date de sa signature.

En conséquence, l'abattement de 20 % pour frais professionnels est supprimé pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2008.

Dépôt et extension de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Annexe

Préambule

Annexe

En vigueur étendu

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle (En euros.)

Nom	DURAND	Prénom	Jean										
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise											
				SMIC annuel									
Calcul avec abattement							Calcul sans abattement						
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en pourcentage des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute
2006	100, 00						100, 00						
2007	101, 70												
2008	103, 43												
2009	105, 19												
2010	106, 98												
2011	108, 79												

Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport logistique de France (TLF) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots collectifs national des réseaux et régies secondaires CGT ; La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transport CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu

Considérant l'article 2 du décret n° 2004-965 relatif au fonctionnement et au contrôle des institutions de retraite complémentaire, qui prévoit que les institutions de retraite complémentaire et les fédérations existantes doivent procéder à la modification de leurs statuts et de leur règlement intérieur afin de les rendre conformes aux dispositions du décret ;

Considérant qu'en application de l'article R. 922-32 du code de la sécurité sociale, mis en oeuvre par le décret précité, le conseil d'administration de l'ARRCO a adopté le 16 décembre 2004 des statuts types auxquels doivent être conformes les statuts des institutions ;

Considérant que pour répondre aux normes fixées par les pouvoirs publics, les statuts de la CARCEPT doivent donc s'aligner sur ces statuts types, agréés par arrêté du ministre de la sécurité sociale du 22 mai 2006,

décident que les statuts régissant la CARCEPT seront modifiés compte tenu de ce qui suit :

Article 1er

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

« Titre Ier. Généralités

Article 1er

Constitution

Il est créé par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 une institution de retraite complémentaire des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT, institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de l'ARRCO.

L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le n° 150 N.

Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

Article 2

Siège social et durée

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution pourrait être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 3

Membres

L'institution comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont :

1. Les entreprises de transports visées par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par lesdits articles ;
2. Les entreprises de transports auxquelles le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et, d'une manière générale, les entreprises dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961 modifié et le règlement intérieur de l'institution.

Les membres participants sont les salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de retraite complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 4

Objet

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de retraite complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et avenants et aux délibérations adoptées par la commission paritaire nationale instituée en application de son article 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Elle est autorisée, par délibération du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO en date du 23 avril 2003, à adhérer à l'association de moyens D & O à effet du 1er janvier 2004.

Titre II. Administration

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant, pour moitié, des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires, pris parmi ceux-ci.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes.
- ils doivent relever d'une entreprise adhérente de l'institution à jour de ses cotisations à la date de leur désignation ;
- pour le collège des participants, désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, représentatives au plan national et au plan professionnel.

CFDT : 4 sièges ;

CGT : 4 sièges ;

CFE-CGC : 1 siège ;

CGT-FO : 4 sièges ;

CFTC : 1 siège ;

FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison, pour le collège des participants, d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;
- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de retraite complémentaire ou de fédérations.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle doit se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration du délai de 3 mois, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible, pendant la durée de son mandat, avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupement dont elle est membre, de toute personne morale à laquelle elle est liée directement ou indirectement par convention, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de l'institution, d'une fédération, d'une institution de retraite ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARRCO.

Un administrateur ne peut devenir salarié de l'institution, du groupement dont elle est membre, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la fin de son mandat.

Les anciens salariés de l'institution, d'un groupement dont est membre l'institution, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération, ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de toute autre mission.

Tout candidat au poste d'administrateur doit faire connaître les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa candidature.

Toute désignation intervenue en violation des dispositions des alinéas précédents est nulle de plein droit. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement désigné.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, à 1 / 3 des administrateurs en exercice. Si en cours de mandature, cette limite est franchie dans l'un ou l'autre collège, l'administrateur le plus âgé est réputé sortant.

Article 6

Durée du mandat

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les membres sortants sont renouvelables.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, ou de représentant d'un membre adhérent, retrait du mandat par l'organisation intéressée, atteinte de la limite d'âge dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 5.

L'administrateur sortant est remplacé, dans les 3 mois qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouvel administrateur étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 7

Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, adressée aux administrateurs 15 jours au moins avant la date de la réunion.

La convocation du conseil d'administration est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et inscrites à son ordre du jour par le président et le vice-président. Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration. Toute demande formulée par au moins 1 / 3 des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président et le vice-président.

Quand il n'en est pas disposé autrement par les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

En cas de partage des voix, la décision est reportée à une nouvelle réunion devant se tenir dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, et dont l'ordre du jour ne doit comporter que la question en cause.

Dans les rapports avec les tiers, l'institution est engagée par les actes du conseil d'administration, même lorsque ceux-ci ne relèvent pas de son objet social, sauf à prouver que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

Article 8. Pouvoirs du conseil d'administration

A.. Attributions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts, et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application de l'accord, et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier, et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

1. Fait assurer sous son entière responsabilité par l'association de moyens D & O, conformément au contrat d'objectifs, la

gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution.

Le conseil d'administration est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des dotations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;

2. Décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE, etc.), toute association ou groupe de protection sociale, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;

3. Approuve les modalités de répartition des charges du groupe dont est membre l'institution ;

4. Fixe le lieu du siège social de l'institution ; décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;

5. Arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;

6. Etablit le rapport de gestion soumis au comité paritaire d'approbation des comptes ;

7. Examine, à la diligence du président, les rapports d'audit et de contrôle, dont un exemplaire a été préalablement adressé à chaque administrateur ; tous les 6 mois : suit l'état d'avancement de la mise en oeuvre des recommandations de l'audit, copie du procès-verbal étant communiqué à la fédération, et assure le suivi du contrat d'objectifs ;

8. Examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;

9. Transmet à l'ARRCO le rapport spécifique du commissaire aux comptes sur une fonction ou une activité particulière de l'institution ;

10. Autorise la signature de toute convention :

- entre l'institution ou toute personne morale à qui elle a délégué tout ou partie de sa gestion et l'un de ses dirigeants au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;

- à laquelle un dirigeant est indirectement intéressé ou dans laquelle il traite avec l'institution par personne interposée ;

- entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de cette personne morale, le dirigeant concerné étant tenu d'informer le conseil d'administration dès qu'il a connaissance d'une convention à laquelle est applicable l'article 922-30 du code de la sécurité sociale. L'administrateur intéressé ne peut pas prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée ;

11. Est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants de l'institution visés à l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;

12. Donne mission, soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence, d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son action sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;

13. Décide de la création et de la dissolution des sections ou délégations régionales ou professionnelles ;

14. Conclut les conventions de gestion financière sous réserve de l'agrément préalable de l'ARRCO ;

15. Détermine les conditions de conventions de gestion administrative ou informatique sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

16. Sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe D & O, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et peut demander son licenciement ;

17. Définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les conditions d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions collectives ;

18. Décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;

19. Décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;

20. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;

21. Souscrit ou réalise tout emprunt ;

22. Donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit conformément au titre IX du règlement de l'ARRCO ;
23. Décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
24. Procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;
25. Se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de prospective en matière de protection sociale ;
26. Se prononce sur la compatibilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32. 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
27. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de maintien de droits irrécouvrables, inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
28. Décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
29. Se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retard et sur les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations versées à tort.

B. Pouvoirs délégués

A l'exclusion des compétences énumérées du 1 au 17 du § A ci-dessus, le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs au bureau, à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte périodiquement au conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer des pouvoirs aux collaborateurs du directeur général, à la demande de celui-ci.

Toute personne à laquelle le conseil d'administration a donné délégation est considérée comme dirigeant de l'institution au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée de contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO, étant précisé que les attributions énumérées du 18 au 25 du § A ci-dessus ne peuvent être déléguées qu'au bureau.

Ces délégations sont soumises à l'accord préalable de l'ARRCO.

C. Commissions

Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de l'institution.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut instituer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur le fondement des orientations qu'il arrête, d'attribuer des aides individuelles. Cette commission lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat.

D. Modifications des statuts et du règlement intérieur

1. Le conseil d'administration peut modifier les présents statuts. Cette décision est prise à la majorité des membres présents ou représentés. Les modifications n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale dans les conditions prévues par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.

2. Le conseil d'administration établit et modifie le règlement intérieur de l'institution. Le texte et les modifications de ce règlement sont adoptés à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés. Ils n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.

Article 9

Procès-verbaux

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un administrateur de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 10

Bureau

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres, dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire-adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 2 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire ou d'une fédération.

La structure de gestion D & O, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les mandats de président et vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de cette structure de gestion.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec les dispositions des deux alinéas précédents, elle doit, dans les 3 mois suivant sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

Article 11

Pouvoirs du bureau

1. Le président, ou à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord.

Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, notamment le contrat d'objectifs conjointement avec le vice-président et le directeur général ; représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile ; fournit au ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ; transmet à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui facilite toutes les opérations de contrôle.

Il donne avis aux commissaires aux comptes des conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale, dans le délai de 1 mois à compter de leur conclusion, et les soumet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes.

Lorsque l'exécution des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs a été poursuivie au cours du dernier exercice, les commissaires aux comptes sont informés de cette situation dans un délai de 1 mois à compter de la clôture de l'exercice.

Il établit conjointement avec le vice-président l'ordre du jour des réunions du bureau et du conseil d'administration.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, convoque le comité paritaire d'approbation des comptes.

2. Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

À ce titre, il est notamment appelé à :

- examiner à chacune de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du rapport d'audit ;
- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retard sur cotisations et les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations indûment versées ;
- effectuer une étude particulière des cas sociaux et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions collectives ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

Article 12

Gratuité des fonctions

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour en stricte relation avec l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'éventuellement à des indemnités de perte de salaire subie à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Dans l'hypothèse où les rémunérations sont maintenues par l'employeur, celui-ci peut demander à l'institution le remboursement des rémunérations maintenues aux administrateurs pour les activités liées à l'exercice de leur mandat qui sont effectuées sur le temps de travail. Les activités liées à l'exercice de leur mandat sont couvertes par une assurance souscrite à leur bénéfice par l'institution.

Article 13

Secret professionnel. Devoir de discrétion

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8C sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 14

Directeur général

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration.

Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément du bureau de l'ARRCO, qui approuve les délégations de pouvoir qui lui sont consenties.

En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif, conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président et le vice-président, et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe D & O, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe dont est adhérente l'institution ainsi que des autres organismes membres de celui-ci.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit informer le conseil d'administration des autres fonctions qu'il exercerait à la date de sa candidature, afin que le conseil d'administration puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution, en conformité avec les statuts de l'ARRCO, les décisions de la commission paritaire nationale et les décisions de l'ARRCO prises pour leur application.

Le directeur général de l'institution est tenu d'informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée ultérieurement. Le conseil d'administration statue dans le délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsqu'il atteint la limite d'âge, le directeur général est réputé démissionnaire d'office.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président en accord avec le vice-président.

Lorsque le directeur général est également le directeur général du groupe D & O dont l'institution est adhérente, sa rémunération globale est fixée par le président et le vice-président de l'association sommitale du groupe D & O après avis des président et vice-président du conseil d'administration de l'association de moyens D & O et après concertation avec le président et le vice-président de l'institution. Cette dernière prend en charge une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition des charges en vigueur dans le groupe.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
- il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
- il reçoit toutes les recettes et engage :

- toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration, dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoir et de signature qui lui ont été consenties par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration et le bureau ;
- il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
- il signe le contrat d'objectifs conjointement avec le président et le vice-président et rend compte deux fois par an de son avancement au conseil d'administration ;
- il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

La responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du directeur général et de ses collaborateurs sauf lorsque celles-ci excèdent le cadre de la délégation mentionnée au § B de l'article 8.

Titre IV. Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 15

Comité paritaire d'approbation des comptes

1. Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres dans les mêmes conditions que les membres du conseil d'administration.

Ils sont désignés, à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs, par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, signataires de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, parmi les participants de l'institution.

Les organisations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des 2 collèges.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

2. Réunions. Délibérations

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an au siège social de l'institution ou en tout autre lieu du même département ou de la même région, sur convocation du président du conseil d'administration, ou, en cas d'empêchement, du vice-président, au moins 1 mois avant la date fixée pour la réunion.

En cas de carence, le comité peut également être convoqué par le commissaire aux comptes. Il peut aussi être convoqué par le conseil d'administration de l'ARRCO.

L'ordre du jour est arrêté par ses président et vice-président et envoyé aux membres du comité avec la convocation.

Sont joints à cet ordre du jour tous documents utiles à la préparation du comité, notamment le rapport de gestion du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes, les comptes et le bilan de l'exercice écoulé, éventuellement les informations relatives aux conventions de gestion entre l'institution et un organisme extérieur et, le cas échéant, le projet de traité de fusion avec une ou plusieurs institutions de retraite adhérentes de l'ARRCO. Est également mis à disposition des membres du comité le rapport spécial sur le mode de détermination des charges du groupe et la mise en oeuvre des clés de répartition.

L'inscription à l'ordre du jour du comité paritaire d'approbation des comptes de toute question relevant de sa compétence est de droit quand elle est demandée par la moitié des membres de l'un des collèges du comité.

Le comité ne peut délibérer sur une question qui n'est pas à l'ordre du jour. L'ordre du jour du comité ne peut être modifié sur deuxième convocation.

Le comité ne peut valablement délibérer que si, lors de la première convocation et dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Pour vérifier la réunion de ce quorum, une feuille de présence est soumise, par collège, à l'émargement des membres du comité à l'entrée de la réunion.

À défaut de ce quorum, un second comité est convoqué dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les décisions ne sont valablement prises que si elles ont recueilli, dans chaque collège, la majorité des voix.

Toutefois, lorsqu'il se prononce sur la fusion de l'institution avec une autre institution ou sur sa dissolution, les délibérations sont acquises à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés dans chaque collège.

Tout membre du comité paritaire d'approbation des comptes peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un seul pouvoir par réunion.

Les délibérations du comité paritaire d'approbation des comptes sont constatées par des procès-verbaux faisant état du nombre de membres présents ou représentés, signés par le président et le vice-président paritaire ou, à défaut, par un membre de chacun des collèges ayant pris part à la réunion.

3. Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes entend, d'une part, le rapport de gestion du conseil d'administration, d'autre part, le rapport général de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes, accompagné de son rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de sécurité sociale.

Il approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il approuve les conventions visées au premier alinéa du 3 ci-dessus du présent article.

Il est informé de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un organisme extérieur tout ou partie des opérations liées au recouvrement des cotisations ou au versement des prestations

Sur proposition du directeur général, il désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants dans les conditions prévues à l'article 16 des présents statuts.

Il se prononce sur la fusion et la dissolution de l'institution.

Article 16

Commissaires aux comptes

1. Nomination

Pour effectuer le contrôle de l'institution, le comité paritaire d'approbation des comptes désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants pour un mandat de 6 ans.

Pris en dehors du conseil d'administration et du personnel de l'institution, les commissaires aux comptes doivent être choisis sur la liste visée à l'article L. 822-1 du code de commerce. Les dispositions du code de commerce concernant les pouvoirs, les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des commissaires aux comptes sont applicables aux commissaires aux comptes de l'institution.

Les honoraires des commissaires aux comptes sont à la charge de l'institution. Leur montant est fixé d'un commun accord entre les commissaires aux comptes et l'institution, eu égard à l'importance effective du travail nécessaire à l'accomplissement de la mission légale de contrôle.

Le commissaire aux comptes, nommé par le comité paritaire d'approbation des comptes en remplacement d'un autre, ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.

Lorsqu'à l'arrivée à échéance des fonctions d'un commissaire aux comptes, il est proposé au comité paritaire d'approbation des comptes de ne pas le renouveler, le commissaire aux comptes doit être, s'il le demande, entendu par le comité.

2. Incompatibilités

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants, au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède 1 / 10 du capital lors de la cessation des fonctions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait 1 / 10 du capital lors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gestion Alexandre-Dumas ainsi que de ceux des organismes membres du groupe exerçant d'autres activités que la retraite complémentaire.

3. Attributions

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi et aux diligences de la profession.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toutes les réunions du conseil d'administration qui examine ou arrête les comptes annuels ou intermédiaires ainsi qu'à celles du comité paritaire d'approbation des comptes.

Les commissaires aux comptes établissent un rapport général de certification des comptes annuels, accompagné du rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale. Ils exposent dans leur rapport général les conditions de l'accomplissement de leur mission en mentionnant le cas échéant les difficultés de toute nature qu'ils ont rencontrées.

Les commissaires aux comptes établissent annuellement et présentent au conseil d'administration un rapport spécifique, portant sur une fonction ou sur une activité particulière de l'institution et significatif en termes d'analyse du risque. Ce rapport est transmis par l'institution à l'ARRCO.

Quand les commissaires aux comptes n'obtiennent pas des personnes morales liées directement ou indirectement à l'institution les informations nécessaires à la bonne exécution de leur mission, ils en informent sans délai l'ARRCO pour la mise en oeuvre éventuelle du droit de suite prévu à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes ainsi que leurs collaborateurs et experts sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes et renseignements dont ils ont pu avoir connaissance à raison de leurs fonctions.

Lorsque les commissaires aux comptes constatent, à l'occasion de l'exercice de leur mission, un grave manquement à un ou plusieurs critères de gestion prévus par le règlement de l'ARRCO, ou l'existence d'actes, d'acquisition ou de pratiques déterminées par ce règlement, ils en informent l'ARRCO.

Dans tous les cas, le ministre chargé de la sécurité sociale est informé de la mise en oeuvre du devoir d'alerte par le ou les commissaires aux comptes.

Les commissaires aux comptes signalent, au plus proche comité paritaire d'approbation des comptes, les irrégularités ou inexactitudes relevées par eux au cours de l'accomplissement de leur mission.

Ils révèlent au procureur de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

Titre V. Gestion financière de l'institution

Article 17

Ressources

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les remboursements faits par l'État au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les dotations de gestion et d'action sociale calculée par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO ;
- les produits des fonds placés.

Article 18

Dépenses

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite ;
- le paiement du complément de pension du régime général dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
- les versements à effectuer à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
- les sommes versées au titre du fonds social ;
- les ristournes attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la caisse autonome mutuelle de retraite (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
- les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes de la commission paritaire, de modifications ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés, concernant la CARCEPT.

Titre VI. Fusion-liquidation de l'institution

Article 19

Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'ARRCO. Dissolution

1. La fusion de l'institution est opérée dans les conditions fixées par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, soit par regroupement au sein d'une nouvelle institution créée conformément aux articles R. 922-1 et R. 922-2 du code de la sécurité sociale, soit au sein d'une institution déjà agréée, relevant de l'ARRCO, dont les statuts sont modifiés en conséquence. Elle est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.
2. La dissolution volontaire de l'institution est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.

Article 20

Liquidation de l'institution

En cas de dissolution volontaire de l'institution, ou de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale, la liquidation sera effectuée conformément à l'article R. 922-5 du code de sécurité sociale, dans les conditions prévues par le règlement de l'ARRCO.

Titre VII. Disposition diverses

Article 21

Juridiction compétente en cas de litige

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relativement à l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation seront soumises à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises de transport logistique de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	Fédération des cheminots collectifs national des réseaux et régies secondaires CGT ; Fédération des cheminots FO ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; Fédération nationale des syndicats de transport CGT ; Fédération nationale des transports UNCP-FO ; Union des syndicats des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu

Considérant l'évolution de la réglementation en vigueur, qui nécessite une modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance,

décident que les conditions générales régissant la CARCEPT-Prévoyance seront modifiées en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux conditions générales de l'institution est modifié comme suit :

« Conditions générales

Partie A. Dispositions communes aux conditions générales

Généralités

Article 1er. Objet

Les dispositions des présentes conditions générales définissent les modalités générales de fonctionnement des bulletins ou contrats d'adhésion conclus par la CARCEPT-Prévoyance.

Elles comprennent :

- les dispositions communes aux conditions générales ;
- les dispositions spécifiques à chacune des garanties.

Les présentes conditions générales sont établies pour préciser les modalités des garanties suivantes :

- décès, invalidité absolue et définitive ;
- incapacité, invalidité ;
- frais médicaux ;
- frais d'obsèques.

Les dispositions s'appliquent au même titre que les statuts aux entreprises ou personnes morales qui y ont adhéré par bulletin ou contrat d'adhésion, aux membres participants et ayants droit au bénéfice desquels cette adhésion aura été donnée, aux anciens participants qui souhaiteraient bénéficier des prestations prévues dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les conditions particulières sont propres à chaque bulletin ou contrat d'adhésion. Elles présentent notamment le détail précis des prestations ainsi que les taux de cotisation.

Il est possible de déroger dans les conditions particulières aux dispositions des présentes conditions générales.

Article 2

Base légale

Tous les bulletins ou contrats d'adhésion conclus par la CARCEPT-Prévoyance sont régis par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, et sous contrôle de l'autorité de contrôle des assurances et mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Article 3

Révision

Les présentes conditions générales peuvent faire l'objet de révision.

Lorsqu'une décision législative ou réglementaire vient à modifier la portée des engagements de la CARCEPT-Prévoyance, cette dernière pourra procéder à la révision des cotisations et / ou des garanties.

Toute révision des cotisations et / ou des garanties ne résultant pas des dispositions de l'article 12 des présentes fait l'objet d'un avenant signé entre le souscripteur et l'institution conformément à l'article L. 932-3 du code de la sécurité sociale.

Adhésion

Article 4

Fondement de l'adhésion

Le bulletin ou contrat d'adhésion comprend les présentes conditions générales, qui concernent l'ensemble des garanties assurées par la CARCEPT-Prévoyance, et les conditions particulières du contrat.

Les garanties prévues au bulletin ou contrat d'adhésion résultent, dans le cadre d'une adhésion à caractère obligatoire :

- soit de dispositions législatives ou réglementaires ;
- soit d'une convention ou d'un accord collectif, émanant du secteur d'activité, de la branche ou de l'entreprise ;
- soit de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (référendum) ;
- soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Le bulletin ou contrat d'adhésion détermine notamment :

- la date d'effet de l'adhésion ;
- la durée de l'adhésion et de la tacite reconduction ;
- la ou les catégories de personnels visées par l'adhésion ;
- la nature ainsi que le montant des garanties ;
- les taux et assiettes des cotisations correspondant aux garanties prévues.

Article 5

Adhésion. - Date d'effet. - Durée. - Renouvellement

5. 1. Opération collective et opération individuelle

L'opération par laquelle une entreprise ou une personne morale dénommée ' l'adhérent ' souscrit au profit de ses salariés ou d'une ou plusieurs catégories d'entre eux un contrat de prévoyance est dite opération collective.

Cette opération collective est à adhésion obligatoire lorsque les salariés concernés sont obligatoirement affiliés à l'institution dont ils deviennent membres participants.

Cette opération collective est à adhésion facultative lorsque les salariés concernés sont libres de s'affilier à l'institution dont

ils deviennent membres participants.

L'opération par laquelle le salarié ou l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou l'un des ayants droit adhère par bulletin ou contrat d'adhésion à une ou plusieurs garanties de l'institution est dite opération individuelle.

Le salarié, ancien salarié ou ayant droit qui adhère sur cette base à l'institution devient membre participant.

5.2. Date d'effet du contrat d'adhésion

Le bulletin ou contrat d'adhésion indique la date à laquelle il prend effet et expire le 31 décembre suivant à minuit.

5.3. Durée du contrat d'adhésion

Il se renouvelle ensuite annuellement et par tacite reconduction chaque 1er janvier.

Dans l'hypothèse d'une adhésion collective facultative ou individuelle, le participant peut renoncer à l'adhésion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception pendant un délai de 30 jours à compter du premier versement. Un projet de lettre de renonciation est joint à la notice d'information.

En cas de modification apportée à ses droits et obligations, un nouveau délai de 30 jours court à compter de la remise de la notice d'information.

La renonciation entraîne la restitution par l'institution de l'intégralité des sommes versées et par le participant le remboursement des prestations éventuellement perçues dans un délai maximal de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée.

Article 6

Conditions de résiliation et dénonciation

Le bulletin ou contrat d'adhésion prend fin par résiliation faite par l'adhérent ou la CARCEPT-Prévoyance, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant la date d'échéance du contrat fixée au 31 décembre, soit le 31 octobre.

La CARCEPT-Prévoyance peut également procéder à la résiliation du bulletin ou contrat d'adhésion en cas de défaut de paiement des cotisations (cf. art. 14 des dispositions communes aux conditions générales).

En cas de résiliation du bulletin ou contrat d'adhésion, et sauf en ce qui concerne les garanties associées aux frais de soins de santé, les prestations nées avant la date de résiliation seront maintenues jusqu'à extinction du droit à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Concernant les contrats à tacite reconduction relatifs à des opérations individuelles, dans chaque avis d'échéance annuel de cotisation, est rappelée au membre participant la date limite d'exercice par ce dernier du droit de dénonciation de l'adhésion, au moins 15 jours avant cette date limite. À défaut, le membre participant dispose d'un délai de 20 jours suivant la date d'envoi de l'avis pour dénoncer la reconduction.

Si l'adhésion à la CARCEPT-Prévoyance relève d'une obligation prévue par une convention collective, un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel et que l'adhérent a souscrit des garanties supplémentaires, ce dernier ne pourra résilier son adhésion auprès de la CARCEPT-Prévoyance que pour ces garanties supplémentaires. Il restera tenu, par son adhésion, pour la partie des garanties assurées par la CARCEPT-Prévoyance, en application des obligations prévues par la convention collective, l'accord de branche, ou l'accord professionnel ou interprofessionnel.

La résiliation sera également effective en cas de cessation d'activité de l'adhérent. Elle prendra effet à la date de cessation d'activité.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'adhérent, la garantie subsiste pendant la période qui s'écoule entre la date de cessation des paiements et la date de résiliation de l'adhésion. L'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge commissaire, ou le liquidateur selon le cas, et la CARCEPT-Prévoyance conserveront le droit de résilier l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de sauvegarde, de redressement ou de la liquidation judiciaire. La part des cotisations relative à la période pendant laquelle l'institution ne couvre plus le risque est restituée au débiteur.

En cas de fusion ou absorption de l'adhérent par une autre entreprise ou un autre organisme, la dénonciation de l'adhésion doit être notifiée par lettre recommandée à l'institution et ne peut prendre effet qu'à l'issue d'un préavis de 2 mois visé en tête du présent article.

Participants

Article 7

Obligations des participants

Sont admis au bénéfice des garanties prévues aux conditions particulières du contrat d'adhésion les salariés relevant d'une catégorie définie à ce contrat.

Lorsque l'opération est collective à adhésion obligatoire, l'entreprise s'engage à faire bénéficier des garanties la totalité de son personnel, actuel et futur, appartenant aux catégories de personnel précisées lors de l'adhésion, sous réserve des tolérances prévues par les textes et reprises dans l'acte de mise en place.

Lorsque l'opération est collective à adhésion facultative, chaque adhérent propose la souscription aux membres de la catégorie de personnel concernée qui le souhaitent.

Les salariés et anciens salariés ou ayants droit adhérent à titre individuel auront également la qualité de membre participant.

En complément des garanties collectives souscrites par l'entreprise adhérente, le salarié participant peut, sous certaines conditions et pour certaines garanties, souscrire à des garanties individuelles complémentaires.

Article 8

Obligations des adhérents et membres participants

8.1. Formalités d'affiliation

Les membres adhérents et participants doivent fournir à l'institution, dans les formes prescrites par celle-ci, toutes déclarations et justifications nécessaires.

L'institution se réserve le droit de procéder ou de faire procéder par des représentants dûment mandatés à tout enregistrement ou contrôle qui lui paraîtrait nécessaire pour vérifier l'exactitude des renseignements qui lui sont fournis.

L'adhérent transmet annuellement à la CARCEPT-Prévoyance, au plus tard le 31 janvier, la liste des salariés assurés par contrat, en précisant pour chaque assuré ses :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- salaire annuel brut soumis aux cotisations sociales ;
- situation de famille ;
- nombre d'enfants à charge.

Les renseignements relatifs aux mouvements de personnel et aux montants des salaires étant fournis a posteriori, l'entreprise adhérente, lors de la demande de prestations, atteste sur l'imprimé de demande de prestations que ce salarié appartenait aux effectifs de son personnel à la date de la survenance du sinistre. Elle tient ses états de personnel et de salaires à la disposition de la CARCEPT-Prévoyance pour toutes consultations éventuelles.

L'adhérent s'engage à fournir pour chaque salarié, actuel ou futur, un bulletin individuel d'affiliation accompagné des pièces justificatives nécessaires. L'ouverture de la garantie pour chaque salarié est subordonnée à l'accomplissement préalable par l'adhérent de cette formalité administrative.

Dans le cadre d'opérations individuelles, le salarié, l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou un de ses ayants droit peut présenter une demande d'adhésion à l'une ou plusieurs des garanties visées à l'article 1er des présentes conditions générales.

8.2. Conséquences d'une fausse déclaration

En matière d'opérations collectives à caractère obligatoire, lorsque la réticence ou la fausse déclaration intentionnelle du participant change la nature du risque ou en fausse l'appréciation pour l'institution, la garantie accordée par l'institution à ce participant est nulle. Les cotisations payées à ce titre demeurent acquises à l'institution.

En matière d'opérations collectives à caractère facultatif et d'opérations individuelles, l'omission ou la déclaration inexacte du participant faite de mauvaise foi entraîne la nullité de la garantie du bulletin ou du contrat d'adhésion.

Article 9

Garanties. - Démarrage et cessation de la couverture

Les garanties entrent en vigueur :

- à la date d'effet du bulletin ou contrat d'adhésion ou de l'avenant ;
- à la date d'entrée dans l'entreprise pour les nouveaux salariés ;
- à la date de changement de catégorie de salariés.

Les garanties cessent :

- à la date d'effet de la résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion (sous réserve des cas de maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;
- à la date de la rupture du contrat de travail (sous réserve du maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;
- à la date du passage dans une catégorie de salariés non visée par le contrat d'adhésion ;
- à la date de la suspension sans rémunération du contrat de travail, notamment en cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation ou congé pour convenance personnelle ;
- à la date de liquidation par le salarié de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la suite d'un éventuel contrôle médical.

Article 10

Notice d'information

La CARCEPT-Prévoyance remet à l'entreprise adhérente une notice d'information, composée des présentes conditions générales et des conditions particulières du contrat d'adhésion. Cette notice présente en particulier les garanties, leurs modes d'entrée en vigueur, les exclusions et délais de prescription et les modalités de résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion.

La responsabilité de remise de cette notice aux salariés couverts repose sur l'entreprise adhérente.

L'institution remet également une notice d'information aux membres participants dans le cadre d'opérations individuelles.

Cotisations

Article 11

Assiette et paiement des cotisations

Les cotisations sont fixées :

- soit en fonction d'une valeur forfaitaire ;
- soit en fonction d'un taux appliqué à une assiette de cotisations.

L'assiette de cotisations est elle-même déterminée :

- soit en fonction de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
- soit en fonction des tranches des salaires mensuels bruts soumis aux cotisations sociales :
- tranche A : valeur du salaire inférieure ou égale au PMSS ;
- tranche B : valeur du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS ;
- tranche C : valeur du salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PMSS ;
- tranche D : valeur du salaire comprise entre 8 fois et 16 fois le PMSS.

Les assiettes et les taux de cotisations sont précisés aux conditions particulières.

Dans le cadre des opérations collectives, les cotisations sont payables trimestriellement par l'entreprise adhérente, à terme échu, dans les 30 jours suivant chaque trimestre civil.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :

- le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil correspondant ;
- l'assiette ou les assiettes servant de base au calcul des cotisations pour le trimestre concerné.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement des cotisations, y compris pour ce qui concerne le précompte salarial.

En cas d'opération individuelle, les cotisations calculées selon les garanties retenues sont exigibles dans les 10 jours suivant leur échéance. Les cotisations sont appelées trimestriellement auprès des participants à terme à échoir. L'institution procède au recouvrement des cotisations dues.

Article 12

Indexation

Les taux de cotisation sont réexaminés par l'institution en fin d'année et peuvent être modifiés en fonction de l'équilibre (rapport prestations / cotisations). Le changement de taux doit être signifié à l'adhérent ou au participant, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 mois avant la date de prise d'effet.

En cas de non-acceptation des taux révisés, l'adhérent a la faculté de mettre fin à son adhésion avant le prochain renouvellement annuel, cette décision étant assimilée à une dénonciation sans délai de préavis. Le non-accomplissement de cette formalité avant le 31 décembre de l'exercice concerné rend applicable de plein droit, à la date prévue, le changement de taux.

Article 13

Révision des taux de cotisation

La définition des garanties, la tarification et leurs règles d'application sont fixées compte tenu des dispositions générales et des bases de remboursement de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion. Si ces dispositions venaient à être modifiées, la CARCEPT-Prévoyance se réserve la possibilité de procéder à une révision du contrat ou bulletin d'adhésion, à compter, au plus tôt, de la date d'application par la sécurité sociale des dispositions nouvelles. L'adhérent ou le participant conserve néanmoins la possibilité de demander, dans les 30 jours suivant les propositions de la CARCEPT-Prévoyance, la résiliation du contrat ou bulletin d'adhésion sans délai de préavis. La résiliation prend alors effet le premier jour du mois civil suivant la demande de l'adhérent ou du participant ou à compter de la date de modification proposée si elle est postérieure au jour précité.

Article 14

Défaut de paiement des cotisations

Les cotisations réglées en totalité ou en partie au-delà du délai fixé à l'article précédent supportent des majorations de retard à la charge exclusive de l'entreprise adhérente. Les modalités de calcul de ces majorations sont fixées par le conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance.

La CARCEPT-Prévoyance pourra engager toutes les procédures nécessaires pour obtenir le paiement des cotisations dues, les frais de procédure étant à la charge de l'entreprise adhérente ou du participant.

Article 14.1

Opérations collectives

À défaut de paiement de tout ou partie des cotisations dans les 10 jours suivant le terme des échéances prévues à l'article précédent, la CARCEPT-Prévoyance transmet une mise en demeure à l'entreprise adhérente, en courrier recommandé avec avis de réception.

En cas de défaut de paiement à l'issue d'une période de 30 jours après l'envoi de la mise en demeure, les garanties sont suspendues. La CARCEPT-Prévoyance transmet un nouveau courrier en recommandé avec avis de réception informant l'entreprise adhérente de la suspension des garanties et de la résiliation du contrat au terme d'un délai de 10 jours suite à l'envoi de ce nouveau courrier si le règlement des cotisations n'est pas intervenu.

En cas de persistance du défaut de paiement, la CARCEPT-Prévoyance pourra procéder à la résiliation du contrat au terme de ce délai de 10 jours, soit 40 jours après l'envoi de la mise en demeure.

Article 14.2

Opérations individuelles

En cas de non-paiement des cotisations dans les 10 jours de l'échéance, l'institution met en demeure par lettre recommandée le participant d'en acquitter le montant. À compter du 11^e jour, l'institution suspend le paiement des prestations jusqu'à régularisation et poursuit le recouvrement par tout moyen de droit. Si dans les 40 jours à compter de la date de la mise en demeure les cotisations ne sont pas versées, le participant sera exclu de la garantie.

Cette exclusion ne libère pas le membre participant du paiement des cotisations dues et l'institution se réserve la faculté de procéder à leur recouvrement par toute voie de droit.

Prestations

Article 15

Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations s'applique aux prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes de conjoint, rentes d'éducation) et au traitement de base servant de calcul au capital décès.

Le montant des prestations évoluera annuellement sur décision du conseil d'administration, en fonction des résultats techniques et de l'évolution des prix à la consommation.

La revalorisation s'applique pour la première fois aux prestations payables 1 an après la date d'entrée en jouissance, avec date d'effet définie par le conseil d'administration.

En cas de résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion ou de suppression de la garantie dont est issue la prestation en cours de service, le niveau des revalorisations est maintenu à celui atteint à la date de la résiliation ou de la suppression.

Article 16

Subrogation

La CARCEPT-Prévoyance pourra, après versement des prestations relatives au décès, à l'incapacité de travail, à l'invalidité et aux frais de soins de santé, demander le remboursement de ces prestations auprès d'un tiers responsable de la maladie ou de l'accident ayant occasionné le versement de ces prestations.

Dispositions diverses

Article 17

Droits d'accès et de rectification

Conformément à la loi Informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978, les participants disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18

Prescription

Toutes actions dérivant du contrat ou du bulletin d'adhésion sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Les délais de prescription sont fixés :

- à 5 ans pour l'incapacité de travail et pour l'invalidité, à compter du premier jour d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;
- à 10 ans pour les garanties en cas de décès (capital, rente d'éducation, rente de conjoint) ;
- à 2 ans pour les garanties de frais de soins de santé à compter de la date de soins.

Article 19

Médiation

En cas de contestation relative aux garanties souscrites, le participant pourra soumettre sa réclamation au médiateur en adressant un dossier complet à l'adresse du siège de l'institution, service médiateur. Le médiateur rend un avis motivé dans

un délai maximum de 6 mois.

Partie B. Dispositions spécifiques à chacune des garanties

Capital décès. Invalidité absolue et définitive

Article 1.1

Objet de la garantie

La garantie a pour objet d'assurer, dans les conditions prévues aux présentes conditions générales et aux conditions particulières du contrat d'adhésion, le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, sous réserve des exclusions prévues à l'article 1. 11.

Article 1.2

Prestations. - Mode de calcul

Capital décès toutes causes :

En cas de décès du salarié, et le cas échéant en fonction de sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires un capital décès dont le calcul est fixé aux conditions particulières du contrat d'adhésion.

Invalidité absolue et définitive :

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donner lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieure ou égale à 100 % ;
- obligeant le participant à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- se produire avant le 60e anniversaire du participant.

Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

En cas de survenance d'un état d'invalidité absolue et définitive, le participant doit adresser à la CARCEPT-Prévoyance le titre de pension d'invalidité de la sécurité sociale justifiant son classement en 3e catégorie.

Décès accidentel :

Si la garantie est prévue aux conditions particulières du contrat d'adhésion, un capital supplémentaire est versé lorsque le décès est imputable à un accident. Par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré et résultant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Ne sont pas considérées comme ' accident ' la blessure ou la lésion provenant totalement ou partiellement d'un état pathologique ou d'une opération non consécutive à un accident.

Le décès doit intervenir dans les 12 mois civils qui suivent la date de l'accident.

La preuve de la nature de l'accident et de la relation irréfutable entre le décès et l'accident incombe aux bénéficiaires.

Invalidité absolue et définitive par accident :

Lorsque l'invalidité absolue et définitive du participant est consécutive à un accident, à condition toutefois qu'elle survienne au plus tard 12 mois civils après la date de l'accident, un capital supplémentaire est versé aux bénéficiaires désignés.

Décès accidentel de la circulation :

Si la garantie est prévue aux conditions particulières du contrat d'adhésion, un capital supplémentaire est versé lorsque le décès est imputable à un accident de la circulation ou à un accident d'avion.

L'accident de la circulation donnant lieu à cette garantie complémentaire est celui exclusivement provoqué :

- par un véhicule lorsque le participant circule à pied sur une voie publique ou privée ;
- par l'utilisation d'un moyen de transport terrestre public ou privé, comme conducteur ou passager ;

- par l'utilisation comme passager d'un moyen de transport aérien, ferroviaire, fluvial ou maritime.

L'accident d'avion donnant lieu à cette garantie complémentaire est celui exclusivement provoqué :

- par un appareil dont le participant peut être pilote ou passager, disposant d'un certificat de navigation en règle, le pilote étant titulaire d'un brevet ou d'une licence à jour.

Le taux de cotisation et le montant du capital supplémentaire assuré en cas d'accident sont fixés dans le contrat ou bulletin d'adhésion.

Décès d'un membre de la famille :

Si la garantie est prévue aux conditions particulières, il est versé un capital en cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 60e anniversaire entraîne le versement, au profit des enfants à charge tels que définis à l'article 1. 8, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, d'un capital calculé comme celui qui était garanti sur la tête du participant, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance garantit le capital sur la tête du conjoint survivant aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants.

Article 1.3

Définition des bénéficiaires

En cas de décès du participant, le capital décès de base est versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le participant au moment de l'adhésion ou en cours de contrat.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès du bénéficiaire avant le décès du participant, le capital décès de base est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint survivant du participant, non séparé de corps judiciairement ni divorcé, concubin ou partenaire du pacte civil de solidarité.

- le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance ;

- le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé. En cas de concubinage, seront exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin, preuve du domicile commun au moment du décès, notamment par la production de quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance ;

- à défaut, aux enfants du participant par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ;

- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;

- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;

- à défaut, aux héritiers du participant, par parts égales ;

- à défaut, au fonds social de la CARCEPT-Prévoyance.

Si le participant souhaite procéder à la désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires au moment de l'affiliation ou ultérieurement, il peut le faire soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique. En l'absence d'acte authentique, le participant doit le notifier par écrit sur papier libre ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet effet à retirer auprès de l'institution. Dans le cas où les bénéficiaires désignés sont décédés, le capital décès est versé dans l'ordre de priorité indiqué ci-dessus.

Cette désignation peut, à tout moment, être revue en cours d'affiliation, sauf acceptation expresse non révocable du (des) bénéficiaire (s).

La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dans les meilleurs délais à AGIRA, en charge de la recherche des bénéficiaires en cas de décès, et à transmettre l'information dans le délai de 1 mois.

Lorsque le contrat d'adhésion prévoit une attribution de majorations familiales en fonction de la situation de famille du participant :

- la part du capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du participant ;
- la part du capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux dans le cas contraire.

Article 1.4

Formalités d'adhésion

Le participant est affilié à la date de prise d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion, après accord de l'institution, à condition que soient adressés :

- les contrats ou bulletins d'adhésion intégralement remplis et signés ;
- le questionnaire de santé type de l'institution sous pli confidentiel lorsqu'il s'avère nécessaire.

L'adhésion pourra ouvrir droit à toutes garanties souscrites par l'adhérent ou le participant dès lors que l'institution sera en possession de toutes les pièces nécessaires pour donner son accord.

Article 1.5

Assiette des prestations. - Traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des garanties décès et invalidité est égal au salaire brut déclaré à la sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des 12 mois visés à l'alinéa précédent du fait de la suspension de son contrat de travail suite à un arrêt de travail, l'assiette de calcul du capital de base sera déterminée par rapport à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

Si l'intéressé est reconnu invalide au sens de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale et autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité à temps partiel, la rémunération partielle est préalablement complétée jusqu'à concurrence de la rémunération prévue au contrat de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisations pendant tout ou partie des 12 mois visés à l'alinéa précédent du fait d'une ancienneté inférieure à 12 mois, l'assiette de calcul du capital de base sera déterminée par rapport à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

En cas de prise de congés non rémunérés, tels que congé sabbatique ou congé parental total, le participant devra formuler une demande d'adhésion individuelle.

Le traitement de base peut être revalorisé dans les conditions prévues à l'article 15 des présentes conditions générales.

Article 1.6

Formalités. - Paiement des prestations

Le paiement des prestations assuré en cas de décès est effectué par l'institution après réception d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants (liste non exhaustive) :

- un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
- les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ou permettant l'obtention des majorations (la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur, à défaut un extrait d'acte de naissance) ;
- le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
- le dernier avis d'imposition de l'assuré.

Le versement des prestations s'effectue par chèque ou virement bancaire ou postal.

Article 1.7

Personnes à charge

Chaque fois que les garanties ou le montant des prestations y font référence, sont considérés comme à charge, sous réserve des conditions particulières du contrat d'adhésion, les enfants tels qu'énumérés dans les dispositions qui suivent :

Enfants à charge :

Les enfants du participant ainsi que ceux du conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs, recueillis, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans ou de moins de 26 ans ;
- s'ils poursuivent leurs études et à ce titre bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;
- s'ils sont sous contrat d'apprentissage.
- être pris en compte pour une demi-part au moins dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable par le participant au moment de l'événement garanti, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) ;
- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant est pris en considération.

Ascendants à charge :

Les ascendants pris en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable par le participant au moment de l'événement garanti.

Article 1.8

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, l'institution verse une rente viagère temporaire, dite ' rente éducation ' à chacun des enfants qui, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive, étaient à la charge du participant au sens de l'article 1. 7.

Le versement de la rente cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel le bénéficiaire cesse de remplir les conditions d'âge et de situation prévues pour les enfants à charge, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.

Les sinistres doivent être déclarés au moyen d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet par la CARCEPT-Prévoyance sur demande de l'intéressé. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :

- un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
- les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
- le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
- la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur ;
- le dernier avis d'imposition de l'assuré et du responsable légal des enfants ;
- le jugement de tutelle ou de divorce désignant le responsable légal des enfants ;

- le dernier avis d'imposition de l'assuré.

Le versement de la rente éducation par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente d'éducation peut être cumulative avec le capital décès IAD et ses majorations.

La rente éducation est égale au produit de la rémunération en espèces soumise à cotisations par un pourcentage prévu au contrat ou au bulletin d'adhésion.

La rente sera revalorisée dans les limites prévues à l'article 15 des dispositions communes, tant que le contrat ou le bulletin d'adhésion est en vigueur.

Elle est due à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé ce délai.

Les prestations sont versées trimestriellement à terme échu :

- à la personne qui assume la charge de l'enfant si ce dernier est âgé de moins de 21 ans ;
- à l'enfant lui-même s'il est âgé d'au moins 21 ans.

Le versement de la rente cesse à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire cesse de remplir les conditions requises pour en bénéficier, ou est décédé, ou atteint son 26e anniversaire, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.

Article 1.9

Rente de conjoint

La garantie a pour objet, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, de servir une rente au conjoint survivant, au concubin notoire ou au partenaire du Pacs tel que défini à l'article 1.3 des présentes conditions générales.

Cette rente peut se décomposer en 2 parties :

- viagère dans tous les cas ;
- temporaire sous certaines conditions définies ci-dessous.

Rente viagère :

Il est versé au bénéficiaire un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date de l'événement garanti de celle à laquelle il aurait atteint 65 ans.

Rente temporaire :

Si le conjoint ne peut bénéficier, à la date de l'événement garanti, de la rente de réversion prévue par les régimes de retraite complémentaire, il lui est versé une rente temporaire égale à un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date du décès du participant et celle de son 26e anniversaire (début de carrière théorique).

Le concubin notoire ou le ' pacsé ' bénéficie de cette rente temporaire dès le décès du participant.

Les sinistres doivent être déclarés au moyen d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :

- un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1.2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
- les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
- le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
- la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur ;

- un acte de naissance original du bénéficiaire datant de moins de 3 mois ;
- une attestation sur l'honneur précisant la situation familiale actuelle du bénéficiaire ;
- le dernier avis d'imposition de l'assuré.

Le versement de la rente de conjoint par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente dite de conjoint est cumulative avec le capital décès IAD. Elle est due et payable trimestriellement à terme échu à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD, lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé le délai.

La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

La rente temporaire cesse à la date à laquelle le conjoint peut prétendre à la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire ou celle à laquelle le pacsé ou le concubin auraient pu prétendre s'ils avaient été mariés au participant, et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 55e anniversaire du bénéficiaire.

Les prestations seront revalorisées dans les limites prévues à l'article 15 des présentes conditions générales.

Article 1.10

Maintien des garanties décès après résiliation

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'institution maintient, en cas de résiliation du contrat ou de son non-renouvellement, les garanties liées au décès à tout participant indemnisé dans le cadre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente.

Si le membre participant bénéficie d'une couverture dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats collectifs obligatoires, des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la garantie décès est maintenue même si le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion au règlement est résilié, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité,

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle.

Article 1.11

Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie décès et invalidité absolue et définitive et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution les conséquences :

- d'un suicide s'il se produit au cours de la première année de l'assurance. En cas de suicide avant l'expiration de cette première année, la garantie s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié sans interruption depuis 1 an au moins d'une garantie en cas de décès d'un montant équivalent dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise ;
- du meurtre par le bénéficiaire ;
- de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre. L'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
- le risque de décès résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même ;
- les conséquences d'accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent.

Incapacité de travail. - Invalidité

Article 2.1

Objet de la garantie

La présente garantie a pour objet le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale ou partielle temporaire de travail survenue pendant la période d'affiliation du participant, et ouvrant droit aux prestations en espèces prévues par le code de la sécurité sociale ;
- et (ou) d'une rente en cas d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 de code de la sécurité sociale.

L'institution est subrogée dans les droits du participant à l'égard du tiers responsable, pour les prestations qu'elle prend en charge, dans les limites de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985.

Le montant et la nature des garanties sont indiqués aux dispositions particulières du contrat ou bulletin d'adhésion.

Article 2.2

Formalités d'adhésion

Le participant est affilié à la date de prise d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion à condition que soient adressés :

- les contrats ou bulletins d'adhésion intégralement remplis et signés ;
- le questionnaire de santé type de l'institution sous pli confidentiel lorsqu'il s'avère nécessaire.

L'adhésion pourra ouvrir droit à toutes garanties souscrites par l'adhérent ou le participant dès lors que l'institution sera en possession de toutes les pièces nécessaires pour donner son accord.

Article 2.3

Étendue de la garantie

Article 2.3.1

Indemnités journalières (incapacité temporaire de travail)

Tout participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son travail à la suite d'un accident ou d'une maladie constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, et qui bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles, a droit à des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires s'entendent, dans la limite des garanties contractuelles, soit sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (y compris, le cas échéant, toute autre prestation visée à l'art. 2. 4), soit en complément de ces mêmes indemnités.

Ces indemnités journalières complémentaires ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise définie au contrat d'adhésion. Cette franchise est constituée d'une suite ininterrompue de journées d'incapacité totale de travail. Leur montant est également fixé au contrat ou bulletin d'adhésion.

L'indemnité cesse d'être due :

- en cas de reprise de travail à temps complet ;
- ou au 1 096e jour suivant la date de cessation du travail ;
- ou à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension d'invalidité, d'une rente d'incapacité ou de la pension de vieillesse ;
- ou à la suite des résultats d'un éventuel contrôle médical.

Article 2.3.2

Rente d'invalidité

Est considéré comme atteint d'une invalidité permanente donnant lieu à paiement de prestations par la CARCEPT-Prévoyance tout participant qui avant son 60e anniversaire :

- est atteint d'une invalidité permanente totale, constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, par suite d'accident ou de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer toute activité professionnelle ;

- est atteint d'une invalidité permanente partielle, constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, réduisant définitivement sa capacité à exercer une activité professionnelle ;

Et qui bénéficie, en outre d'une pension d'invalidité de 1re, 2e, 3e catégorie de la sécurité sociale.

La définition des 3 catégories est la suivante :

- invalidité de 1re catégorie : participant invalide capable d'exercer une activité rémunérée ;
- invalidité de 2e catégorie : participant invalide absolument incapable d'exercer une quelconque profession ou une activité lui procurant gain et profit ;
- invalidité de 3e catégorie : participant invalide absolument incapable d'exercer une quelconque profession et devant recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 2.3.3

Rente d'incapacité en cas d'accident de travail

Est considéré comme atteint d'une diminution de la capacité de travail donnant lieu à paiement de prestations par la CARCEPT-Prévoyance tout participant qui bénéficie au titre des accidents de travail ou de maladies professionnelles d'une rente d'incapacité permanente.

La rente dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et inférieur à 100 % est complétée à concurrence de la rente versée en cas d'invalidité de 2e catégorie.

La rente dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % mais inférieur à 66 % est complétée à concurrence de la rente versée en cas d'invalidité de 1re catégorie.

Aucune rente n'est servie si le taux d'incapacité est inférieur à 33 %.

Les prestations complémentaires versées par l'institution s'entendent, dans la limite des garanties contractuelles, sous déduction des prestations brutes servies par la sécurité sociale (y compris, le cas échéant, toute autre prestation visée à l'art. 2. 4).

Article 2.3.4

Révision du taux d'invalidité

En cas de modification du taux d'invalidité, de même qu'en cas de modification de la situation de l'invalide à l'égard des catégories prévues par la législation de la sécurité sociale et des accidents du travail, les prestations prévues par le présent règlement seront modifiées ou supprimées, à compter de la date à laquelle la situation de l'intéressé vis-à-vis de la législation susvisée sera modifiée.

En cas de modification du contrat, les prestations en cours de service à la date d'effet de la modification continueront à être servies sur les bases existant auparavant.

Article 2.4

Règle de cumul

En tout état de cause, les prestations versées en application du contrat ou bulletin d'adhésion ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 2.5

Formalités. - Paiement des prestations

Les sinistres doivent être déclarés dès la fin de la période de franchise prévue aux dispositions particulières du contrat d'adhésion, au moyen d'un imprimé de demande de prise en charge transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance.

Cet imprimé sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :

- les originaux des décomptes des prestations en espèces émanant de la sécurité sociale justifiant de l'incapacité de travail depuis le début de l'arrêt de travail, à défaut des copies certifiées conformes par l'entreprise ;

- une attestation de salaire de l'employeur ;
- tous documents qui lui seront demandés pour justifier de son état.

Notion de rechute :

Tout arrêt de travail, imputable à une maladie ou à un accident ayant donné lieu à une prise en charge de la CARCEPT-Prévoyance, sous forme d'indemnités journalières ou d'une rente trimestrielle, et qui survient dans un délai maximal de 2 mois suivant la date de cessation du paiement des prestations après la reprise du travail, est considéré comme une rechute.

Dans ce cas, aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est appliquée et les prestations sont servies et calculées comme celles de l'arrêt de travail précédent.

Le participant s'engage à communiquer à la CARCEPT-Prévoyance, outre les volets de décomptes de la sécurité sociale relatant le paiement par cette dernière des indemnités journalières, toutes justifications de sa situation ainsi que tous documents qui lui seront demandés par la CARCEPT-Prévoyance pour justifier de son état.

Article 2.6

Contrôle médical

Lors d'une demande de prestations ou pendant leur service, la CARCEPT-Prévoyance se réserve le droit de procéder à un contrôle médical et de réviser les conditions de versement des prestations. Le participant qui conteste une décision de la CARCEPT-Prévoyance relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin traitant dans une entrevue amiable avec le médecin-conseil de la CARCEPT-Prévoyance.

En cas de désaccord entre le participant et son médecin traitant, d'une part, et le médecin-conseil, d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par un tribunal de grande instance du ressort de l'institution sur requête de la partie la plus diligente.

L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de nomination sont supportés à parts égales par les deux parties.

Dans ces conditions, la CARCEPT-Prévoyance peut procéder à la suspension, voire la suppression, des prestations dès l'initiation du contrôle ; il en sera de même en cas de refus ou opposition à contrôle par l'intéressé.

Article 2.7

Paiement. - Date d'effet. - Durée

Indemnités journalières :

Les indemnités journalières ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise, et au plus tard dans les 90 jours suivant le délai de franchise fixé pour cette garantie. Au-delà de cette limite, la date de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la date de réception de la demande de prise en charge par l'institution.

Elles sont payables sur présentation des décomptes des indemnités journalières de la sécurité sociale :

- à l'adhérent dans le cadre des opérations collectives, tant que le participant est présent dans les effectifs ;
- au participant dans le cadre des opérations individuelles, ainsi qu'après sa radiation des effectifs en matière d'opérations collectives.

Le montant des indemnités journalières est également fixé par ces mêmes conditions particulières.

Le droit aux prestations peut être interrompu suite à un contrôle médical demandé par l'institution, nonobstant :

- les versements effectués par la sécurité sociale ou tout autre organisme ;
- les décisions prises par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnels COTOREP ou tout autre organisme similaire.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 2. 3. 1, les prestations sont servies au plus tard jusqu'au jour :

- où la sécurité sociale cesse de verser les prestations ;

- où l'intéressé peut obtenir la liquidation de la pension de retraite à taux plein.

En cas de reprise du travail, les prestations versées au titre du présent article sont plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toutes natures qu'il perçoit n'excède pas le taux d'indemnisation prévu au contrat et, en tout état de cause, 100 % du salaire net de référence.

Invalidité :

La rente d'invalidité est servie dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et constatée médicalement par la CARCEPT-Prévoyance jusqu'au versement de la pension vieillesse allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail (60 ans).

Les rentes sont versées trimestriellement à terme échu, avec prorata en cas de trimestre incomplet.

Article 2.8

Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité-invalidité :

- les conséquences des maladies ou des accidents qui sont le fait volontaire du participant ou qui résultent de tentative de suicide ou de mutilation volontaire ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;

- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

Article 2.9

Exonération de paiement des cotisations

L'institution exonère l'adhérent du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité de travail et invalidité, pour le participant en incapacité de travail ou en invalidité dès le premier versement des prestations correspondant aux garanties incapacité de travail et invalidité.

L'exonération et le maintien des garanties cessent :

- dans les cas de cessation des prestations tels que prévus à l'article 2. 6 ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le participant.

Frais médicaux

Il est indifféremment fait mention dans les présentes conditions générales ainsi que dans les conditions particulières des contrats d'adhésion de frais de soins de santé, frais de santé, frais médicaux et frais médicaux et chirurgicaux.

Article 3.1

Objet de la garantie

La garantie frais médicaux a pour objet de rembourser, en cas d'accident, de maladie ou de maternité, dans les limites définies par les textes en vigueur et en complément des remboursements effectués par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire au titre des prestations en nature de l'assurance maladie, les dépenses engagées par les participants pour les types d'actes définis aux conditions particulières.

Les prestations garanties sont précisées aux conditions particulières du contrat d'adhésion.

Article 3.2

Frais indemnisés

Ouvrent droit à remboursement complémentaire tous les actes ou frais engagés ayant entraîné un remboursement de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale, notamment :

- les frais hospitaliers ;
- le transport ;
- les frais médicaux et paramédicaux ;
- l'appareillage (prothèses auditives / orthopédiques, petits appareillages / accessoires) remboursé par la sécurité sociale ;
- les frais pharmaceutiques ;
- les cures thermales acceptées par la sécurité sociale ;
- les cures de thalassothérapie correspondant au minimum à une durée de 5 jours consécutifs. Seuls les soins de thalassothérapie donnent lieu à remboursement, à l'exclusion des frais d'hébergement. La thalassothérapie s'entend à l'exception de la balnéothérapie, qui ne fait pas l'objet de remboursement ;
- les soins et prothèses dentaires ;
- l'optique (verre, montures, lentilles, chirurgie de la myopie) ;
- la prévention.

Par ailleurs, le bulletin ou contrat d'adhésion peut prévoir la présence d'un forfait maternité versé à l'exclusion de toute autre prestation.

Les garanties délivrées sont en conformité avec le dispositif ' contrat responsable ' prévu à l'article 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

À ce titre, dans le cadre des opérations collectives, la prise en charge par la CARCEPT-Prévoyance exclut donc :

- la participation forfaitaire retenue par la sécurité sociale en application du II de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, non-autorisation d'accès au dossier médical personnalisé) ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques lorsque l'assuré ne sera pas passé par son médecin traitant.

Enfin, la CARCEPT-Prévoyance prend en charge l'ensemble des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction du 8 juin 2006.

Article 3.3

Assistance

En complément de la garantie Frais médicaux souscrite auprès de l'institution, des garanties assistances sont accordées, l'institution agissant en tant qu'intermédiaire.

Une annexe définissant les prestations accordées et les modalités de leur mise en oeuvre est jointe à la notice d'information. L'adhérent s'engage à en remettre un exemplaire à chaque participant.

Article 3.4

Définition des bénéficiaires

La catégorie de bénéficiaire indiquée au bulletin d'adhésion ou au contrat collectif peut être :

- le participant ;
- le conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non, sous déduction des remboursements qu'il peut percevoir d'un autre organisme et sous réserve de production d'un certificat de concubinage et qu'il réside sous le même toit que le participant, l'adresse figurant sur le décompte de la sécurité sociale faisant foi ;

- les enfants de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'au 26e anniversaire pour :

- les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- les enfants demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ;
- les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, postérieure à l'affiliation du participant ;
- les enfants en contrat d'apprentissage ;
- les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant sont considérés comme à charge ;
- les ascendants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, concubin ou de la personne liée avec un assuré social par un pacte civil de solidarité.

Article 3.5

Point de départ. - Expiration des garanties

Sont admis, au jour de l'adhésion, au bénéfice de la garantie les salariés de l'adhérent qui appartiennent aux catégories définies aux conditions particulières.

En ce qui concerne les personnes entrant au service de l'adhérent ou venant à appartenir aux catégories prévues par le contrat d'adhésion postérieurement à l'adhésion, elle bénéficient de la garantie dès le jour de leur inscription sur les registres du personnel de l'adhérent ou dès leur entrée au sein des catégories prévues par les conditions particulières. La cotisation doit dans ce cas être versée pour le mois entier.

Pour tout participant, la garantie expire au jour où prend fin le contrat de travail ou au jour où l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie définie aux conditions particulières, la cotisation étant due jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se produit l'événement.

En cas d'incapacité de travail et d'invalidité, il n'y a pas d'exonération de la cotisation. Cette cotisation doit être intégralement versée tant que le participant fait partie du personnel affilié de l'adhérent, qu'il soit ou non présent, qu'il perçoive ou non tout ou partie de son salaire.

Article 3.6

Cotisations

Les cotisations sont fixées en fonction notamment des garanties souscrites et compte tenu des dispositions réglementaires et des bases de remboursement de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat. Les cotisations sont fixées dans les conditions particulières du contrat.

Les cotisations peuvent évoluer en fonction :

- de la progression de l'indice CNAM (caisse nationale d'assurance maladie), observée entre le 1er octobre d'un exercice et le 30 septembre de l'exercice précédent ;
- de l'équilibre financier des régimes standards dans leur ensemble ou des régimes particuliers pris isolément ;
- de modifications des taux de remboursement et bases de remboursement définis par la sécurité sociale.

Article 3.7

Règles de paiement. - Limites

Article 3.7.1

Modalités de paiement. - Formalités

Le montant des remboursements effectués ne doit pas excéder le montant des dépenses réelles, compte tenu des prestations servies par la sécurité sociale, un autre organisme assureur ou éventuellement un tiers responsable.

Les participants relevant du régime local de l'Alsace-Moselle seront remboursés en complément des remboursements de la sécurité sociale de ce régime, dans la limite des frais réellement engagés.

Pour obtenir le remboursement des prestations, le participant doit adresser les notes d'honoraires et les factures, les originaux des décomptes de la sécurité sociale ou, éventuellement, les décomptes originaux établis par d'autres organismes ayant servi les prestations au titre de tout régime complémentaire, la ou les factures subrogatoires des professionnels de santé en cas de tiers payant ainsi que les pièces justificatives pour les ayants droit, un extrait de naissance ou une copie de la fiche d'état civil pour le forfait maternité.

En cas de modification de la situation familiale du participant, l'institution doit en être informée par tout moyen dans un délai maximum de 1 mois.

Si le participant bénéficie du tiers payant, l'adhérent s'engage à retirer au participant sortant de l'entreprise l'attestation annuelle d'ouverture des droits de la carte du tiers payant et à retourner l'ensemble à l'institution.

Article 3.7.2

Limites

Les frais engagés de manière occasionnelle à l'étranger sont remboursés s'ils ont été pris en charge par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire, dans les limites de garanties prévues aux conditions particulières.

Les frais de chirurgie esthétique pris en charge par la sécurité sociale sont remboursés dans une limite annuelle de 1 500 € par bénéficiaire.

Seuls sont pris en considération par la CARCEPT-Prévoyance et susceptibles de donner lieu au paiement des prestations les frais pour lesquels la date des soins est postérieure à la date d'affiliation et antérieure à la date éventuelle de résiliation de la présente garantie.

Article 3.8

Droit au maintien des garanties

En respect de la loi Évin du 31 décembre 1989, les anciens salariés de l'entreprise adhérente en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité, en perte d'emploi ou de retraite, peuvent demander le maintien d'une garantie frais de soins de santé, sans délai d'attente ni formalité médicale, sous réserve que leur demande soit formulée par écrit à la CARCEPT-Prévoyance dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail.

Les ayants droit d'un salarié décédé peuvent formuler la même demande, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les tarifs proposés par l'institution sont fonction des risques apportés. Ils ne peuvent toutefois être majorés que dans la limite au plus de 50 % par rapport au tarif global des salariés actifs.

Article 3.9

Délai de stage

Un délai de stage est prévu lorsque l'adhésion ne s'opère pas dans le cadre d'une adhésion collective à caractère obligatoire. Il est alors fixé à :

- 6 mois pour les garanties allocation obsèques, optique et prothèses dentaires ;
- 10 mois pour l'ensemble des frais liés à la maternité et à l'adoption ;
- 3 mois pour les garanties chirurgie, hospitalisation, ainsi que pour le forfait hospitalier, la chambre particulière et les actes médicaux lourds pour lesquels un forfait de 18 € reste à la charge du patient.

Ces périodes de stages ne sont pas appliquées dans les cas suivants :

- en cas d'accident reconnu comme tel par l'institution ;
- par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré et résultant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Ne sont pas considérées comme accident la blessure ou la lésion provenant totalement ou partiellement d'un état pathologique ou d'une opération non consécutive à un accident :

- si l'adhésion fait suite à la radiation d'un organisme assurant des garanties maladie complémentaires à la sécurité sociale ou qui suivent la sortie d'un dispositif ' CMU complémentaire '. Dans ce cas de figure, la production d'un certificat de radiation est nécessaire ;

- si l'adhésion est conclue dans le cadre des dispositions prévues à l'article 3. 8.

Article 3.10

Exclusions

Cette clause ne s'applique pas aux obligations de prise en charge minimale fixée à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à la garantie des frais médicaux :

- les soins antérieurs à la date d'effet des garanties, et sous réserve d'application du délai d'attente éventuel ;
- les hospitalisations en cours à la date d'effet des garanties, et sous réserve d'application du délai d'attente éventuel, pour les frais engagés antérieurement à cette date d'effet ou à l'expiration du délai d'attente ;
- les frais ne figurant pas à la nomenclature des actes professionnels de la sécurité sociale (NGAP) ou à la classification commune des actes médicaux (CCAM), sauf mention particulière dans les dispositions spécifiques ;
- les frais en établissement de long séjour et les séjours en section de cures médicales ;
- les accidents ou maladies qui sont le fait volontaire des bénéficiaires du contrat ou qui résultent d'une tentative de suicide ou de mutilation volontaire de l'assuré ;
- les conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique, mouvements populaires, émeutes, participation de la personne assurée à des rixes (sauf cas de légitime défense), participation à tout sport ou compétition à titre professionnel ou imputable à un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et activité de navigant militaire ;
- sauf prescription médicale donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale et dispositions particulières des contrats d'adhésion, ne sont pas pris en charge : cures de rajeunissement, d'amaigrissement, traitement d'esthétique, abus de l'alcool, thalassothérapie, utilisation de stupéfiants ;
- les conséquences d'accident d'aviation sont couvertes si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet et une licence non périmée, ce pilote pouvant être l'assuré lui-même.

Allocations obsèques

Article 4.1

Objet

La garantie des frais d'obsèques a pour objet le paiement d'une allocation au moment du décès du membre participant ou de ses ayants droit aux bénéficiaires désignés.

Peuvent être admis à adhérer aux allocations obsèques :

- les membres participants de la CARCEPT-Prévoyance définis à l'article 6 des statuts ;
- le conjoint et les enfants du membre participant au sens de l'article 1. 7 des dispositions spécifiques de la garantie décès, ceux âgés de moins de 12 ans voyant le montant des prestations limitées au strict remboursement des frais réels engagés.

Article 4.2

Bénéficiaires

Lors de l'adhésion, le participant ou ses ayants droit désigne le (s) bénéficiaires (s) sur sa demande d'adhésion.

Si le bénéficiaire est l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou la personne physique ayant supporté leurs frais, le capital lui est versé à hauteur du montant de la facture des obsèques de l'assuré, et ce dans la limite du capital garanti. Le solde éventuel est versé au conjoint, à défaut au signataire du Pacs ou au concubin, par parts égales aux enfants nés ou à naître, à défaut aux héritiers. Le participant ou ses ayants droit peuvent modifier leur choix à tout moment, sauf en cas d'acceptation du bénéficiaire désigné.

Article 4.3

Paiement du capital garanti

Le paiement de l'allocation garanti est effectué dans les 2 jours ouvrés suivant la remise par les bénéficiaires des documents suivants :

- extrait de l'acte de décès ;
- bulletin d'adhésion au contrat ;
- constatation médicale du décès ;
- original de la facture des prestations réalisées par l'entreprise de pompes funèbres ou, si le bénéficiaire est une personne physique, la facture des prestations réalisées et payées ;
- certificat d'hérédité du défunt avec porte-fort.

Si une entreprise de pompes funèbres est désignée comme bénéficiaire, le capital garanti lui sera versé à concurrence du montant de sa facture.

Article 4.4

Exclusions

Le suicide n'est pas garanti s'il se produit au cours de la première année de l'assurance.

En cas de suicide avant l'expiration de cette première année, la garantie s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié sans interruption depuis 1 an au moins d'une garantie en cas de décès d'un montant équivalent dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise.

Le meurtre de l'assuré par le bénéficiaire n'est pas garanti.

En cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir en matière d'assurances sur la vie en temps de guerre.

Le risque de décès résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et activité de navigant militaire ne sont pas garanties. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Dépôt de publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Une demande d'extension sera faite dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; La fédération nationale des transports sanitaires (FNTS),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 50, ce dernier en date du 16 février 2007, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er août 2007.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(chiffres en vigueur à compter du 1er août 2007)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,32	Article 8-1, alinéas 2 et 3, article 9-10, alinéa 1, et article 11
Indemnité de repas unique	7	Article 8-1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,13	Article 8-2, alinéa 2, et article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,25	Article 12
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	22,75	Article 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	26,17	Article 11

Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Observations liminaires

Les partenaires sociaux ont pris acte de la décision de la commission nationale de la négociation collective réunie le 29 septembre 2007 de ne pas étendre la clause d'indexation de la rémunération S0 déterminée à l'article 3 de l'accord du 27 mars 2007 sur la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels.

Compte tenu de l'impact de cette décision sur l'équilibre économique et social global de l'accord, les partenaires sociaux ont décidé d'amender l'article 3 « Modalités du maintien du niveau de la rémunération » dudit accord par le présent avenant.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Modalités du maintien du niveau de la rémunération » est modifié comme suit :

Article 3

Modalités du maintien du niveau de la rémunération

Il est institué pour les personnels des entreprises visés ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en oeuvre sont les suivantes :

Est prise en compte la rémunération nette annuelle dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % puis un taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais professionnels au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire abattu tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :

- 1, 7 % au titre de l'année 2007,
- porté à 3, 43 % au titre de l'année 2008 ;
- porté à 5, 19 % au titre de l'année 2009 ;
- porté à 6, 98 % au titre de l'année 2010 ;
- porté à 8, 79 % au titre de l'année 2011.

Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

- S0 pour 2006, pour mémoire ;
- S1 pour 2007, pour mémoire ;

- S2 pour 2008 ;
- S3 pour 2009 ;
- S4 pour 2010 ;
- S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges salariales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du protocole susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

- N0 pour 2006, pour mémoire ;
- N1 pour 2007, pour mémoire ;
- N2 pour 2008 ;
- N3 pour 2009 ;
- N4 pour 2010 ;
- N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

- I0 pour 2006, pour mémoire ;
- I1 pour 2007, pour mémoire ;
- I2 pour 2008 ;
- I3 pour 2009 ;
- I4 pour 2010 ;
- I5 pour 2011.

Elle est recalculée en brut avec un taux forfaitaire de charges salariales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle individuelle est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ensuite calculé de la manière suivante :

- I0 = S0 - N0 pour 2006 (sans objet) ;
- I1 = S1 - N1 pour 2007 (sans objet) ;
- I2 = S2 - N2 pour 2008 ;
- I3 = S3 - N3 pour 2009 ;
- I4 = S4 - N4 pour 2010 ;
- I5 = S5 - N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée pro rata temporis de la nouvelle durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à sortir du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, pro rata temporis, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs contraintes techniques et / ou administratives pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de ladite indemnité.

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle

(En euros.)

NOM	DURAND	PRENOM	JEAN										
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise											
				SMIC annuel									
	Calcul sans abattement												
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23,2 %	Salaire net perçu	Augmentation en % des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute
2006	100,00						100,00						
2007	101,70												
2008	103,43												
2009	105,19												
2010	106,98												
2011	108,79												

Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports et de la logistique UNCP FO,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 51, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifié comme suit :

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 mars 2008, art. 1er)

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement, des activités auxiliaires du transport, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2008.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(Chiffres en vigueur à compter du 1er janvier 2008)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,08	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,44	Article 4
Indemnité de repas unique nuit	7,23	Article 12
Indemnité spéciale	3,27	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,54	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
- 1 repas + 1 découcher	38,62	
- 2 repas + 1 découcher	50,70	

Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; Fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

En vigueur non étendu

A l'issue de la réunion de la CNIC du 21 décembre 2007, les signataires du présent relevé ont convenu de signer un avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur la base des points d'accords du 6 juin 2007 et du projet de rédaction remis le 15 octobre 2007 modifié comme suit :

Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le reste sans changement.

Les parties signataires conviennent de se revoir le plus rapidement possible en janvier 2008, en vue de signer l'avenant n° 3 modifié selon les conclusions du présent relevé.

Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS) ; La fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Considérant la volonté des entreprises de transport sanitaire d'apporter des réponses aux attentes de leurs salariés,

Considérant les impératifs d'exploitation des entreprises de transport sanitaire et l'évolution de leurs pratiques, qui leur imposent de préserver leur capacité d'investissement afin notamment de pouvoir faire face aux exigences sanitaires et aux nouvelles normes européennes ;

Considérant les évolutions intervenues en matière de réglementation de la durée du travail ;

Considérant la nécessité pour les entreprises de transport sanitaire d'obtenir des compensations tarifaires,

les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, modifiées par les avenants n° s 1 et 2, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 « Définitions et limites maximales » est modifié comme suit :

1. Au point : « Services de permanence » du point a « Temps de travail effectif » :

Après le premier paragraphe, inchangé, il est inséré un nouveau paragraphe rédigé comme suit :

« Le samedi (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 ' Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation du travail ' et plus particulièrement en respectant le délai d'affichage de 15 jours sauf événement imprévisible.

A défaut de remplir ces conditions, le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence. »

Les paragraphes 2, 3 et 4 deviennent les paragraphes 3, 4 et 5 sans changement.

Les exemples sont inchangés.

2. Les dispositions du point : « Limites maximales » du point a « Temps de travail effectif » sont complétées comme suit :

- par un préambule rédigé comme suit :

« Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre. »

- par 2 paragraphes rédigés comme suit :

« La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période plus courte qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.

Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, le temps de travail s'apprécie conformément aux définitions données par les dispositions communautaires en vigueur. En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 ' Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants ' ci-dessous. »

Le reste sans changement.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 « Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants » est modifié comme suit :

Au sous-article 3. 1 « Principes », le point a « Le décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein » est établi dans les conditions ci-dessous est remplacé par :

« a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte :

1. Services de permanence : pour 75 % de leurs durées ;

2. En dehors des services de permanence : pour 90 % de leurs durées.

Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de leur situation antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Une comparaison devra donc être opérée, à l'issue de la période de référence retenue dans l'entreprise, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retenu par l'employeur, le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.

Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexe au bulletin de paye. »

Le reste sans changement.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5. 1 « Principe » de l'article 5 « Repos quotidien » est modifié comme suit :

« Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 5. 2 ci-dessous. »

Article 4

En vigueur étendu

1.L'article 6 « Réduction du temps de travail » est modifié et devient :

Article 6 « Aménagement, réduction du temps de travail ».

2. Il est créé un nouvel article 6. 0 rédigé comme suit :

« Article 6.0. ' Cycles de travail '

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail. »

3. L'article 6.4 « Réduction de la durée du travail par la mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail » est modifié et devient :

Article 6.4 « Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail ».

Avant le point a « Principes et périodes de référence », un paragraphe rédigé comme suit est inséré :

« À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets. »

Le reste sans changement.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 7 « Modalités de contrôle et de suivi » est modifié comme suit :

Au point a « Moyens de contrôle », après le paragraphe 3, un nouveau paragraphe 4, rédigé comme suit, est créé :

« La feuille de route doit être conforme au texte de l'arrêté ministériel et prend une forme autocopiante ; en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié. »

L'ancien paragraphe 4 devient le paragraphe 5 sans changement.

Les points b, c et d sont inchangés.

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article 1er « Salaire mensuel professionnel garanti » de l'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004, les dispositions de l'article 8 « Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations » sont supprimées.

Le reste sans changement.

Article 7

En vigueur étendu

1. Le titre III « Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail » devient :

Titre III « Mesures d'accompagnement ».

2. L'article 10 « Contingent d'heures supplémentaires » est modifié comme suit :

Le préambule est supprimé.

L'article 10. 1 « Contingent hors dispositif d'aménagement, réduction du temps de travail » devient « Contingent hors modulation du temps de travail » rédigé comme suit :

« En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise. »

L'article 10. 2 « Contingent dans le cadre des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail » devient « Contingent en cas de modulation du temps de travail » modifié comme suit :

Les termes « des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail » sont remplacés par les termes « de la modulation du temps de travail ».

Le reste sans changement.

Article 8

En vigueur étendu

A l'article 12 « Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG », l'article 12. 6. « Dimanche et jours fériés travaillés » est modifié comme suit :

« Les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés, telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée.

Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités. »

La reprise de ces dispositions entraîne l'abrogation de l'accord relatif aux indemnités de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 2 décembre 2004 devenu sans objet.

Article 9

En vigueur étendu

1.L'ancien article 18 « Entrée en application de l'accord » est supprimé.

2.L'ancien article 19 « Publicité et dépôt » devient l'article 21 « Publicité et dépôt ».

Article 10

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 18 « Travail de nuit » rédigé comme suit :

« L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accomplit au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions prévues à l'article L. 213-11 du code du travail et conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5 %.

Sur demande du salarié, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le salarié concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du salarié et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail aura atteint 6 heures, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant avant la fin de leur permanence de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris. »

Article 11

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 19 « Temps de repos et de pause » rédigé comme suit :

« Les personnels ambulanciers bénéficient d'un temps de pause quotidien dans les conditions de l'article L. 220-2 du code du travail.

La période de pause peut être remplacée par un repos d'une durée équivalente avant la fin de la journée suivante dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail. »

Article 12

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 20 « Commission de suivi du présent accord » rédigé comme suit :

« Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions. »

Article 13

Le présent avenant entre en application à compter de la date de son extension.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports (CGT) ; Fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNCP ; Fédération syndicaliste des cheminots FO ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; Union des syndicats des personnels du groupe des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu

La circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007 a institué une procédure dite de la clause de respiration permettant aux entreprises et aux groupes d'entreprises de regrouper leurs adhésions en matière de retraite complémentaire cadre et non cadre dans des cas non prévus par la réglementation relative aux changements d'institutions.

Cette possibilité a également été ouverte aux secteurs professionnels qui souhaitent que l'ensemble des entreprises relevant de leur champ d'activité puisse être rattaché aux institutions AGIRC et ARRCO désignées au répertoire professionnel.

Conformément aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, sont désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO les compétences professionnelles attribuées aux institutions spécifiques à certains secteurs d'activité ou prévues par des conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

La désignation d'un groupe de protection sociale au répertoire professionnel, quant à elle, implique, pour les entreprises nouvelles, l'obligation d'adhérer aux institutions AGIRC et ARRCO de ce groupe, même si la convention collective du secteur d'activité dont elles dépendent n'a désigné que l'une des institutions.

La situation dans les transports et les activités auxiliaires du transport est la suivante :

- aux termes de l'article 1er du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, a été créée la caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport, dite CARCEPT, chargée de gérer le régime complémentaire de retraite institué par l'article 4 du décret du 14 septembre 1954, complété par le décret du 30 octobre 1954, et d'assurer à certains de ses bénéficiaires une garantie en cas de décès ;

- par un accord professionnel du 5 mars 1958 portant création de l'annexe V à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont décidé de l'affiliation obligatoire à la CARCEPT de l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou des activités de transport public sur route de marchandises, y compris transport public sur route sous température dirigée, déménagements et garde-meubles.

Cet accord s'impose à toutes les entreprises relevant de son champ d'application du fait de son extension, intervenue par arrêté du 31 mars 1961, paru au Journal officiel du 22 avril 1961 :

- le décret du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de

transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de voitures de place, de taxis et de voitures de grande remise ;

- la CARCEPT a adhéré à l'ARRCO à effet du 1er janvier 1966 et a été reconnue institution professionnelle par vocation ;
- enfin, a été créée en 2005 au sein de la CRC (caisse de retraite des cadres), caisse AGIRC, une section dédiée au transport permettant de répondre à la demande des fédérations de disposer d'un interlocuteur unique tant vis-à-vis des entreprises que de leurs salariés cadres.

Au regard de cette situation et au vu du dossier constitué dans le respect du canevas de la circulaire conjointe AGIRC-ARRCO du 28 juin 2007, les partenaires sociaux des activités visées par la présente déclaration :

- souhaitent faire bénéficier l'ensemble des entreprises du secteur professionnel des transports et des activités auxiliaires du transport d'une unité de services en matière de protection sociale ;
- expriment leur volonté de soumettre à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO une demande de rationalisation visant au rattachement des entreprises susvisées aux deux institutions du groupe D & O désignées au répertoire professionnel, à savoir la CARCEPT, institution ARRCO, d'une part, et la CRC, institution AGIRC, d'autre part.

Les transports et les activités auxiliaires du transport constituent une profession identifiée depuis de très nombreuses années, laquelle a souhaité donner à tout salarié intervenant dans ces activités la possibilité de bénéficier de prestations identiques, ou en tout cas similaires, notamment dans le domaine de la protection sociale.

Dès les années 50, les professionnels du secteur ont été soucieux d'assurer à tous le bénéfice d'une couverture homogène, quel que soit in fine le mode d'exercice de l'activité.

La profession s'est attachée à faire évoluer sa protection sociale en fonction des besoins et des spécificités constatés.

Il en résulte manifestement un sentiment d'appartenance à une profession qui, si elle se traduit par une grande mobilité des salariés, aboutit plus rarement à une sortie du secteur professionnel, sauf lorsque l'état de santé des salariés ne leur permet plus d'exercer leur activité initiale.

A cet effet, les partenaires sociaux peuvent justifier de leur action tout au long de ces années pour constituer au profit des salariés des branches concernées une protection sociale adaptée aux spécificités professionnelles.

A l'appui de leur requête, les partenaires sociaux font valoir les spécificités professionnelles suivantes :

- la mise en oeuvre d'une couverture sociale globale au niveau des transports et des activités auxiliaires du transport, véritable expression d'une solidarité entre les salariés de ce secteur professionnel, recouvrant outre le régime de prévoyance géré par la CARCEPT-Prévoyance, dont l'objet est la couverture des risques de prévoyance des salariés du secteur, et notamment la couverture de la garantie en cas de décès prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- le régime de prévoyance géré par l'IPRIAC, résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, ayant pour objet d'assurer la couverture du risque d'incapacité à la conduite ;
- le régime de congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de véhicules de transport de marchandises et de transport de déménagement, résultant de la mise en oeuvre de l'accord du 28 mars 1997, complété par l'accord du 23 juin 1997 applicable aux entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, géré par le FONGECFA Transport ;
- le régime du congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs des entreprises de transport routier de voyageurs, résultant de la mise en oeuvre de l'accord du 2 avril 1998, géré par l'AGECFA-Voyageurs ;
- le développement d'une action sociale spécifique, en particulier vis-à-vis des retraités de la profession, au travers notamment de la mise en oeuvre des 3 axes suivants :
- la sensibilisation au handicap et l'accompagnement de la personne handicapée, dont le projet a d'ores et déjà été concrétisé par une manifestation itinérante à travers la France bénéficiant du parrainage de partenaires de référence de cette activité ;
- le développement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et des maisons d'accueil pour personnes âgées (MAPA) ;
- le développement du service à la personne qui inclut l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement préconisées par la loi Borloo et dont l'objet est de couvrir tous les besoins de prestations d'assistance aux ressortissants du groupe D & O.

Les partenaires sociaux des activités visées prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de

l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe D & O pendant une période limitée à 1 an et ne pourront en aucun cas être contraintes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports et de la logistique UNCP FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat relatives au déblocage anticipé, à titre exceptionnel, des droits à participation aux résultats de l'entreprise affectés aux salariés au plus tard le 31 décembre 2007 ;

Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant les modalités d'application de cette mesure telles que fixées par la circulaire commune de la direction générale du travail et de la direction de la sécurité sociale du 12 février 2008,

Objet du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 sans remise en cause aussi bien des dispositions relatives à la participation figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport que des pratiques des entreprises en la matière.

Cet accord ne concerne que les entreprises qui appliquent les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Déblocage à titre exceptionnel des droits

Article 2

En vigueur non étendu

Seules sont visées par les dispositions du présent accord les sommes issues de la participation affectée au plus tard le 31 décembre 2007 et dont le salarié souhaite le déblocage avant l'expiration du délai d'indisponibilité normalement applicable.

Le déblocage à titre exceptionnel desdites sommes affectées à un compte courant bloqué dont peuvent bénéficier, jusqu'au 30 juin 2008, les personnels bénéficiaires des dispositions de l'accord conventionnel sur la participation (annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport susvisée) est limité à 10 000 € nets de prélèvements sociaux.

Demande des bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord peuvent demander, dès la signature de celui-ci et jusqu'au 30 juin 2008, le déblocage exceptionnel de tout ou partie des sommes issues de la participation versée au plus tard le 31 décembre 2007, dans la limite du plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 € rappelé ci-dessus. Le bénéficiaire ne peut présenter qu'une seule demande.

Le déblocage exceptionnel desdites sommes doit être réalisé en une seule fois et dans les meilleurs délais.

Entrée en application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La TLF,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; La FNST CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC ; La FC FO,

En vigueur non étendu

Considérant que la CARCEPT-Prévoyance a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,

il a été décidé en conséquence de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété par l'alinéa suivant :

« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports (FNST) CGT ; La fédération nationale des transports UNCP-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT) CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs au règlement intérieur de l'institution est modifié comme suit :

« Article 1er

Objet

Le présent règlement définit les modalités d'application des garanties de prévoyance à caractère obligatoire visées soit par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par les accords paritaires négociés au sein de la branche professionnelle.

Article 2

Bénéficiaires

1. Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n° 55-1297, soit par accord paritaire s'appliquent :

a) Aux membres participants non cadres eux-mêmes, dans les conditions fixées par les articles 11, 12 et 13 du présent règlement intérieur, lorsque frappés d'incapacité totale ou partielle ou définitive ou temporaire, ils ont cessé leur service pour cause de maladie ou d'accident.

Ont la qualité de membres participants les salariés non cadres des entreprises adhérentes en activité ou pris en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières.

Conformément à l'article 6 des statuts de la CARCEPT-Prévoyance, la durée de couverture peut perdurer après la rupture du contrat de travail pour une période dont la durée est fonction du nombre de trimestres d'affiliation au régime, dans les conditions suivantes :

- sans contrepartie de cotisations :

- les préretraités en garantie de ressources ;
- les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC ;
- les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC, puis en situation d'incapacité pour cause de maladie.

La durée de couverture est la suivante :

- 1 mois dans tous les cas ;
- 2 mois, après 4 trimestres d'affiliation au régime ;
- 1 an, après 20 trimestres d'affiliation au régime ;
- 1 an et demi, après 40 trimestres d'affiliation au régime ;
- 2 ans, après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation par régime et plus de 2 ans de chômage, la garantie décès est maintenue et la garantie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite relevant des conventions collectives du transport et des activités auxiliaires du transport et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la constatation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par l'ASSEDIC, est couvert 1 mois.

- contre versement de cotisations ;
- les préretraités en contrat de solidarité ou FNE ;
- les bénéficiaires d'un CFA.

Toute reprise d'activité effectuée chez un employeur non adhérent à la CARCEPT-Prévoyance ainsi que toute rupture d'indemnisation postérieure au dernier jour de travail (sécurité sociale et / ou ASSEDIC) durant une période d'inactivité font perdre le bénéfice de ces garanties.

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un :
 - congé de formation sans maintien de salaire ;
 - congé sabbatique ;
 - congé pour création d'entreprise ;
 - congé parental.

b) Aux ayants droit désignés à l'article 7 ci-après des membres participants non cadres en activité de service, en cas de décès de ceux-ci.

2. Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transport et aux entreprises auxiliaires de transport s'appliquent, à titre temporaire, aux membres bénéficiaires de la CARCEPT, tels que définis par le 11^e alinéa de l'article 2 desdits statuts, dans les conditions qui seront fixées par le conseil d'administration.

Article 3

Garanties accordées en cas de décès

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 ci-après relatif aux risques couverts ou exclus de la garantie, les ayants droit des membres participants non cadres bénéficient de la garantie, en cas de décès, d'un capital déterminé comme suit, la situation de famille du participant étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataires, veufs, séparés de droit ou de fait, ou divorcés : 50 % du salaire annuel.
2. Célibataires, veufs, séparés de droit ou de fait, ou divorcés avec au moins un enfant à charge : 100 % du salaire annuel.
3. Mariés non séparés de fait ou de droit, ou signataire d'un Pacs, sans enfant à charge : 100 % du salaire annuel.
4. Vivant en concubinage, dans les conditions définies à l'article 6 ci-dessous, sans enfant à charge : 100 % du salaire

annuel.

Majoration pour enfant à charge : 30 % du salaire annuel dès le premier enfant pour les cas définis aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus et à partir du 2e enfant pour celui défini au paragraphe 2. La majoration totale est limitée à 200 % du capital de base.

Le capital qui revient aux ayants droit de membres participants au chômage, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique gérée par l'association pour la gestion du fonds de financement de l'ARRCO et de l'AGIRC (AGFF), représente la différence entre le capital prévu par le présent règlement et celui versé par ledit régime de solidarité.

Article 4

Salaire annuel de base

Pour l'application des dispositions définies à l'article 3 ci-dessus, il est précisé ce qui suit :

Le salaire annuel servant de base à la détermination des capitaux payables en cas de décès est celui déclaré sur la déclaration annuelle des salaires de l'exercice précédant l'arrêt de travail ou le décès, ce salaire est revalorisé annuellement sur décision du conseil d'administration, en fonction des résultats techniques et de l'évolution des prix à la consommation.

Article 5

Définition des enfants à charge ouvrant droit à majoration

Il faut entendre par enfants à charge du participant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;
- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus ;
- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;
- être considéré comme à charge du participant au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du participant une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à l'agence nationale pour l'emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale.

- les enfants handicapés quel que soit leur âge, au sens de la sécurité sociale, et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

Article 6

Définition du concubinage

Lorsque le participant vit en concubinage, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple, la garantie en cas de décès de même que les bases de calcul du capital sont les mêmes qu'en cas de mariage dans la mesure où le participant et le concubin sont célibataires, divorcés ou veufs.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin, preuve du domicile commun au moment du décès, notamment par la production de quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le participant avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du participant dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

Article 7

Ayants droit

Sauf désignation expresse des bénéficiaires, les prestations allouées en cas de décès sont versées aux ayants droit dans l'ordre de priorité suivant :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs ; dans l'hypothèse d'un Pacs, un document attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance est sollicité.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du membre participant ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies à l'article 6 ci-dessus, être assimilé au conjoint ;

- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du participant tels que définis à l'article 5 ci-dessus pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;

- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;

- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;

- à défaut, et par parts égales, aux héritiers de l'assuré ;

- à défaut, le fonds social de la CARCEPT-Prévoyance.

Dans tous les cas, les majorations pour enfant à charge sont versées à la personne ayant la charge de l'enfant pour le compte de l'enfant.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation du bénéficiaire de la substitution.

L'acceptation est faite par avenant signé de la CARCEPT-Prévoyance, du participant et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du participant et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de la CARCEPT-Prévoyance que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

Article 8

Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 65e anniversaire entraîne le versement, au profit des enfants à charge tels que définis à l'article 5, d'un capital limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du participant, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Il est précisé que, tant pour l'application de la garantie que pour le calcul du capital, seuls sont pris en considération ceux des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance garantit le capital sur la tête du conjoint survivant aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du participant.

Article 9

Risques couverts. - Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garanties et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution les conséquences :

a) D'un décès consécutif à un fait volontaire du bénéficiaire ;

b) Des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes. La garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

c) Des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

d) Des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires. En revanche, les matches, paris, courses, concours, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires et essais de réception sont exclus de la garantie.

Article 10

Garanties en cas d'invalidité

Les risques d'invalidité, telle que définie aux articles 11, 12 et 13 ci-dessous, sont garantis par le paiement anticipé du capital garanti en cas de décès, dans tous les cas où le risque de décès est lui-même couvert, sauf en ce qui concerne les risques de guerre qui sont exclus de la garantie.

Article 11

Invalidité permanente totale

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte, avant son 60e anniversaire, d'une invalidité permanente résultant :

- soit de la perte totale des deux yeux ou de la vision des deux yeux ;
- soit de la perte totale de l'usage des deux membres inférieurs ;
- soit de la perte totale de l'usage des deux membres supérieurs ;
- soit de la perte totale de l'usage d'un membre inférieur et d'un membre supérieur ;
- soit de l'aliénation mentale incurable et totale,

ou si elle est reconnue invalide par les assurances sociales et classée par cette institution dans la 3e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

ou si elle perçoit de la sécurité sociale une rente d'invalidité d'un taux de 100 % au titre du régime des accidents du travail,

elle aura droit au paiement anticipé du capital qui était garanti en cas de décès au moment de l'arrêt de travail à la suite duquel l'invalidité a été reconnue.

Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 12

Invalidité de 2e catégorie

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte, avant son 50e anniversaire, d'une invalidité telle qu'elle soit reconnue invalide par les assurances sociales et classée par cette institution dans la 2e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou si elle perçoit de la sécurité sociale une rente d'invalidité d'un taux au moins égal à 66 % au titre du régime des accidents du travail, elle aura droit au paiement anticipé du capital qui était garanti en cas de décès au moment de l'arrêt de travail à la suite duquel l'invalidité a été reconnue.

Lorsque l'invalidité, telle que définie aux 2 premiers alinéas du présent article, est reconnue à partir du 50e anniversaire du participant, la garantie, en cas d'invalidité, s'applique sous réserve que le participant, répondant aux conditions de l'article 6 des statuts, justifie d'au moins 5 années d'affiliation au régime, toutes périodes cumulées.

Article 13

Invalidité de 1re catégorie

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte d'une invalidité telle que la sécurité sociale lui verse une pension d'invalidité de 1re catégorie ou une rente d'accident du travail pour un taux d'incapacité compris entre 54 et 65 %, elle aura droit au paiement anticipé de 50 % du capital tel que défini au 3e alinéa de l'article 12 ci-dessus sous réserve qu'elle justifie de 15 années au moins d'affiliation au régime, toutes périodes cumulées, et qu'elle perde plus de 30 % de son salaire global brut défini à l'article 4 du présent règlement.

En cas d'invalidité de 1re catégorie seule suivie d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie : si la mise en invalidité de 2e ou 3e catégorie intervient lorsque l'ancien participant ne cotise plus au présent régime de prévoyance, il n'y aura pas de versement complémentaire.

Article 14

Reprise d'activité

Si une personne, après avoir bénéficié du capital prévu aux articles 11, 12 et 13 ci-dessus, vient à reprendre son travail

dans une entreprise, membre adhérent, le capital versé au titre de ces articles s'imputera sur le montant du capital décès prévu à l'article 3 ci-dessus.

Article 15

Échelonnement du paiement du capital décès ou invalidité permanente et totale

À la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 7 622, 45 €, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 2 ans. Lorsque la gestion du capital est confiée à la CARCEPT-Prévoyance, le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des plus-values qu'il percevra.

Article 16

Portabilité du capital décès ou invalidité

Lorsque la CARCEPT-Prévoyance a connaissance du décès ou de l'état d'invalidité de la personne garantie, elle met en oeuvre toute mesure permettant de verser aux ayants droit le capital prévu aux articles 3, 11, 12 et 13 ci-dessus.

La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dans les meilleurs délais à AGIRA, en charge de la recherche des bénéficiaires en cas de décès, et à transmettre l'information dans le délai de 1 mois.

Article 17

Droit d'accès et de rectification

Conformément à la loi informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978, les membres adhérents et participants disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18

Prescription

Les actions relatives au contrat sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Les délais de prescription sont fixés :

- à 5 ans pour l'incapacité de travail et pour l'invalidité, à compter du premier jour d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;

- à 10 ans pour la garantie en cas de décès.

Article 19

Autorité de contrôle

L'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), 61, rue Taibout, 75009 Paris, est chargée du contrôle de la CARCEPT-Prévoyance. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail, d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la FNTV ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports et logistique UNCP FO ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR).

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 52, ce dernier en date du 5 décembre 2007, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2008.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole

relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er juillet 2008

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,77	Article 8.1, alinéas 2 et 3 Article 9.10, alinéa 1 Article 11
Indemnité de repas unique	7,28	Article 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,26	Article 8.2, alinéa 2 Article 11 bis

Indemnité de casse-croûte	6,50	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,26	Article 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	23,66	Article 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	27,22	Article 11

Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des ambulanciers agréés de la Réunion (CSAAR) ; La chambre syndicale des ambulanciers du département de la Réunion (CSADR),
Organisations de salariés	La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 relatif à l'aménagement du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont complétées et modifiées comme suit.

Service de permanence

Article 1er

En vigueur non étendu

L'entreprise pourra opter pour organiser le samedi sous forme de permanence ou sous forme d'une période de travail « normale » en fonction de ses besoins.

Le samedi ne sera considéré comme une période de permanence que s'il est identifié comme tel, c'est-à-dire :

- qu'il ait été planifié par l'employeur au titre des permanences ;
- que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures d'amplitude ;
- et que le salarié soit informé de ce service affiché au planning au moins 15 jours à l'avance sauf événement imprévisible.

Si la période de travail du samedi ne satisfait pas à l'un de ces critères, elle sera traitée comme une période « normale » de travail.

Une période de travail programmée comme un service de permanence ne pourra pas être requalifiée différemment de façon rétroactive.

Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein (réf. accord-cadre 2001/4 : aspects qualitatifs/ p. 8)

Article 2

En vigueur non étendu

Un seul coefficient est retenu pour toute période de travail (service de permanences, dimanches, nuits et jours fériés, et en dehors des services de permanence).

Ce coefficient est applicable quel que soit le nombre de permanences effectuées.

	1er JANVIER 2009	1er JANVIER 2010	1er JANVIER 2011	1er JANVIER 2012
Coefficient de décompte	80 %	82 %	84 %	88 %

Le régime ci-dessus doit conduire pour les salariés concernés à retenir un temps de travail au moins égal à celui de leur situation à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Repos légaux

Article 2-Bis

En vigueur non étendu

Repos quotidien : temps entre deux amplitudes. Il est de 11 heures, que l'on peut réduire à 9 heures 1 fois par semaine ou 75 fois par an dans le cadre d'un contrat passé avec les sociétés d'assistance.

Repos hebdomadaire et mensuel : 35 heures consécutives 1 fois par semaine (pas obligatoirement le week-end), dont 2 fois 48 heures par mois (samedi et dimanche, à défaut d'autre mention sur le contrat de travail).

Moyen de contrôle

Article 3

En vigueur non étendu

La feuille de route hebdomadaire (remise en début de semaine) à remplir quotidiennement par le salarié constitue un document obligatoire pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire. Copie lui en est donnée en fin de semaine.

Cette feuille de route, complétée, le cas échéant, par tout autre moyen de contrôle, permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

La feuille de route est nécessaire pour l'élaboration de la fiche de paie.

En annexe : un exemple de feuille de route.

La rémunération et la revalorisation des salaires

Article 4

En vigueur non étendu

EMPLOI	1er JANVIER 2009	1er JANVIER 2010	1er JANVIER 2011	1er JANVIER 2012
A 1er degré	8,80	8,95	9,10	9,25
B 2e degré	9,75	9,95	10,15	10,35

Les majorations des heures supplémentaires s'appliquent de la façon suivante, et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise :

- de 36 heures à 43 heures : majorées à 25 % ;
- de 44 heures à 48 heures : majorées à 50 %.

Hors accord d'entreprise, le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié ne saurait être supérieur à :

- 240 heures en 2009 ;
- 320 heures en 2010 ;
- 385 heures en 2011.

Temps de repas

Article 5

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel bénéficie d'un temps de repas de 30 minutes durant son temps de travail. Chaque responsable de réseau veille à ce que chaque salarié puisse prendre ce temps de repas. Lorsque le temps de repas n'est pas planifié à l'avance, il est pris par le salarié en accord avec son responsable entre 11 h 30 à 13 h 30 en fonction des flux d'activité de façon à ne pas perturber la bonne marche du service.

Nouvelles dispositions sociales (textes de lois de 2008)

Article 6

En vigueur non étendu

Des accords d'entreprise peuvent être rédigés.

Le présent accord de branche prévoit expressément la possibilité de renouveler la période d'essai, d'accord entre les parties.

Les partenaires sociaux veilleront au respect des règles professionnelles hommes-femmes.

Champ d'application

Article 7

En vigueur non étendu

L'accord-cadre régional et le présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de transport sanitaire du département de la Réunion à compter de la publication de l'extension du présent avenant au Journal officiel.

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Suivi de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties au présent avenant :

- rappellent le point n° 10 de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 ;
- demandent à la DTEFP et à la DDCCRF de participer au suivi de l'accord.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Syndicat national des transports légers (SNTL).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR).

En vigueur étendu

Par accord signé le 13 décembre 2005, les parties signataires de la présente interprétation sont convenues d'introduire dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport des dispositions diverses applicables aux personnels coursiers (CCNA I, art. 26).

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 26 mars 2007 (Journal officiel du 3 avril 2007).

Compte tenu du délai nécessaire à sa mise en oeuvre, le dispositif relatif à la formation figurant dans ledit accord (art. 26. 5 de la CCNA I) sera opérationnel, tant pour la formation initiale principale que pour la formation complémentaire, à compter du 1er janvier 2009.

Au regard de cette situation, les parties signataires conviennent de :

- Reporter au 1er janvier 2009 l'obligation résultant de l'article 26. 5 de la CCNA I pour les personnels exerçant, pour la première fois, un emploi de personnel coursier dans une entreprise telle que définie par le champ d'application de l'article 26. 1 de la CCNA I ;
- Délivrer aux personnels coursiers en poste à cette date dans lesdites entreprises depuis au moins 6 mois une attestation

de présence en entreprise valant attestation de formation obligatoire (initiale principale et complémentaire) ;

c) Délivrer aux personnels coursiers en poste à cette date dans lesdites entreprises depuis moins de 6 mois une attestation de présence en entreprise valant attestation de formation initiale principale, obligation leur étant faite de satisfaire à la formation complémentaire avant la fin du premier trimestre 2009.

A défaut de respect de cette échéance, les personnels coursiers concernés seront tenus de satisfaire aux exigences de la formation initiale principale et de la formation complémentaire dans le respect des dispositions de l'article 26. 5 susvisé.

La présente interprétation a valeur d'avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Elle fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports CFTC ; FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (Journal officiel du 4 décembre 2008) modifie les dispositions du code du travail relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et notamment celles portant sur les conditions de déblocage des droits.

L'objet du présent avenant est d'intégrer dans l'accord du 6 décembre 1991 les nouvelles dispositions introduites par cette loi.

Déblocage des droits

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6 est modifié comme suit :

La deuxième phrase du 1er alinéa est rédigée comme suit :

« Ils sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de cette date d'ouverture, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. »

Le 2e alinéa est rédigé comme suit :

« Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas applicable dans les cas suivants :

- le mariage de l'intéressé ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette

invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- la rupture du contrat de travail ;

- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- la situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. »

Avant le dernier alinéa, il est inséré l'alinéa suivant :

« Les sommes détenues par un salarié, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail peuvent être affectées dans le plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur selon les conditions fixées par l'article L. 3335-2 du code du travail. »

Rémunération des comptes courants bloqués

Article 2

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par les 2 alinéas ci-dessous :

« Le taux d'intérêt des comptes courants bloqués est égal au(x) taux d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du livret A majoré de 2 points sans que ce taux puisse être inférieur à celui du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. »

Le taux applicable à chaque période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale principale. »

Le 3e alinéa, qui devient l'alinéa 4 de l'article 7, est supprimé ; les autres alinéas sans changement.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des comptes courants bloqués » qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2010.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Pour tenir compte des modifications apportées par l'avenant 3, les parties signataires ont convenu de modifier la feuille de route prévue à l'article 7 de l'accord cadre et rendue obligatoire par arrêté du 19 décembre 2001 (JO du 4 janvier 2002).

Les parties signataires conscientes de la place croissante des nouvelles technologies de l'information dans la vie des entreprises, s'engagent à entamer des travaux en vue d'une dématérialisation de la feuille de route.

Les dispositions de l'accord cadre du 4 mai 2000 modifiés par les avenants 1 à 3 dont le dernier en date du 16 janvier 2008, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

La feuille de route prévue à l'article 7 et jointe en annexe de l'accord-cadre est modifiée et remplacée par le modèle joint en annexe du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre chargé des transports de prendre un arrêté rendant obligatoire le modèle visé par le présent avenant et d'abroger l'arrêté du 19 décembre 2001.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté rendant obligatoire le modèle défini en annexe.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

En vigueur étendu

Annexe.-Transport sanitaire.- Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié

FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE

Entreprise :

Nom du salarié :

Emploi occupé :

		AMPLITUDE									
	Jour férié	HEURE DE PRISE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou repas			HEURE de fin de service	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes	SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											
Cumul hebdomadaire											

(1) Mettre " ENT " pour les repas pris à l'entreprise, " DOM " pour les repas pris au domicile et " EXT " pour les repas pris hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS EVENTUELLES	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(*) ou son représentant.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FNTL UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

Le présent accord a vocation à mettre en oeuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès invalidité prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les autres droits à garanties complémentaires dont bénéficient les salariés susvisés seront traités conformément au principe posé dans le procès-verbal de signature du présent accord.

Les parties signataires marquent leur volonté d'assurer le financement du mécanisme visé par le présent accord dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans majoration de cotisation.

Il est convenu ce qui suit :

Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité

Article 1er

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par les dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation

Article 2

En vigueur étendu

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couverts par le décret précité, conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.

Les partenaires sociaux demandent à l'institution gestionnaire CARCEPT Prévoyance d'étendre la couverture du risque décès-invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Modification des statuts et du règlement intérieur de la CARCEPT Prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Les statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT Prévoyance seront modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent accord.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en application le 1er juillet 2009.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature de l'accord susvisé, il a été acté que la portabilité des garanties complémentaires visées à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 autres que la prévoyance obligatoire décès-invalidité de l'institution CARCEPT Prévoyance et autres que la prévoyance inaptitude à la conduite de l'institution IPRIAC, laquelle fait l'objet d'un accord spécifique, sera mise en oeuvre au niveau de chaque entreprise.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conformément aux dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 soit :

- conjointement par l'assuré employeur et l'assuré salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise ;

- par mutualisation définie par accord collectif, ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par sa décision unilatérale constatée dans un écrit qu'il remet à chaque intéressé.

Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; Fédération TLF,
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Considérant les dispositions des accords sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises, de transport de déménagement et de transport de fonds et valeurs exigeant que le bénéficiaire soit salarié d'une entreprise de transport de marchandises, de déménagement ou de transport de fonds et valeurs jusqu'à son départ en CFA ;

Considérant le contexte économique subi actuellement par les entreprises, et ses incidences éventuelles en matière d'emploi ;

Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique quelque temps avant d'être en mesure de justifier de l'ensemble des conditions d'accès au dispositif ;

Afin de permettre à ces salariés de faire valoir leurs droits au CFA, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place le dispositif dérogatoire temporaire suivant :

Dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité

Article 1er

En vigueur étendu

Personnes concernées

Article 1.1

En vigueur étendu

Sont concernés par le présent accord les salariés privés d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique, dont le départ en CFA aurait pu intervenir dans les 12 mois suivant la date de rupture de leur contrat de travail.

Assimilation dérogatoire d'une période de chômage à une activité de conduite

Article 1.2

En vigueur étendu

A titre dérogatoire et pour la période temporaire visée à l'article 2 du présent accord, les partenaires sociaux décident d'assimiler pour les personnes visées à l'article 1. 1 du présent accord la période postérieure au licenciement pour motif économique à une période d'activité de conduite dans la limite de 12 mois.

Cette assimilation rend sans objet la condition tenant à la qualité de salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 28 mars 1997 au moment de son départ en CFA.

Les autres conditions d'accès au CFA restent inchangées.

Procédure

Article 1.3

En vigueur étendu

Le demandeur d'emploi souhaitant bénéficier de cette mesure dérogatoire temporaire doit faire parvenir au FONGECFA Transport une demande, 3 mois avant la date souhaitée de bénéfice du CFA.

Un dossier de demande de prise en charge lui sera adressé, qui devra être renvoyé accompagné des pièces exigées. Il devra en outre apporter la preuve du licenciement pour motif économique dont il a été l'objet ainsi que celle de son inscription en qualité de demandeur d'emploi.

Le FONGECFA Transport notifiera à l'intéressé l'acceptation ou le rejet motivé de la demande dans un délai maximum de 1 mois après réception du dossier complet, sous réserve de la notification par l'Etat de son accord de prise en charge.

Droits des personnes bénéficiant de cette mesure dérogatoire temporaire

Article 1.4

En vigueur étendu

Le bénéficiaire de cette mesure dérogatoire temporaire est soumis à l'ensemble des dispositions de l'article 4 « Statut du bénéficiaire du CFA » de l'accord du 28 mars 1997.

Il est précisé cependant que :

- son allocation de congé de fin d'activité sera calculée sur la base du salaire brut annuel correspondant au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu, non pas au cours des 12 mois précédant la date du dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du régime mais au cours des 12 derniers mois d'activité ;

- l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés sont exclues du montant du salaire brut annuel ainsi retenu.

Dès lors qu'il perçoit l'allocation au titre du CFA, le bénéficiaire s'engage à régulariser sans délai sa situation auprès des services de Pôle emploi, le versement de cette allocation ne pouvant se cumuler avec une quelconque indemnité versée au titre de la perte d'emploi.

Les autres conditions d'application restent, à l'exception du versement de l'indemnité de cessation d'activité, sans objet au regard de la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

Durée de l'accord dérogatoire

Article 2

En vigueur étendu

La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011.

Les parties signataires s'engagent à se réunir 3 mois avant l'échéance, afin de dresser un bilan de l'application des termes du présent accord et d'étudier le cas échéant l'opportunité et les conditions d'un renouvellement de cette mesure dérogatoire.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2009.

Suivi de la mesure dérogatoire temporaire

Article 4

En vigueur étendu

La commission contrepartie d'embauche du CFA sera informée des départs intervenus dans le cadre de l'application de la mesure dérogatoire temporaire.

Les départs en CFA intervenus dans le cadre du présent accord seront exclus des statistiques établies sur les contreparties d'embauche, compte tenu de la nature même de la rupture des contrats de travail visés.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; FNST CGT ; FTL UNCP FO ; FGT CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises du transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ainsi qu'à leurs salariés bénéficiaires du congé de fin d'activité (CFA).

Plafonnement de l'allocation de CFA

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4. 1 de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997 est modifié comme suit :

Les dispositions du premier alinéa sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« - percevoir une allocation de congé de fin d'activité d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel plafonné à 1, 5 fois le plafond annuel de sécurité sociale diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires. Le salaire brut annuel visé comprend le salaire (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 mois précédant la date de dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du CFA ; ».

Modalités de mise en oeuvre du plafonnement

Article 3

En vigueur étendu

Pendant les 12 premiers mois d'application du présent avenant, l'assiette de calcul de l'allocation de CFA porte sur 12 mois glissants.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa date de signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit dans son article 45 : « La chaîne des déplacements, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Afin de permettre le transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, en dehors des lignes régulières, des services de transport à la demande, appelés communément « transport de personnes à mobilité réduite » (TPMR), se sont développés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport, et plus particulièrement dans le cadre des dispositions sur le transport interurbain de voyageurs, définir et fixer les modalités et caractéristiques de cette activité. Tel est l'objet du présent accord.

Les autorités organisatrices fixent dans le cahier des charges du transport de personnes à mobilité réduite les règles d'organisation et d'accès au service. Les cahiers des charges peuvent prévoir des modalités particulières d'organisation qui ne sont pas abordées dans le présent accord. Dans un tel cas, l'entreprise devra préalablement à toute adaptation du présent dispositif consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Définition de l'activité de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite

Article 1er

En vigueur étendu

Sont couvertes par le présent accord les activités de transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) exercées par une entreprise à titre exclusif ou accessoire.

Le transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) se caractérise par 4 conditions cumulatives :

1. L'activité

Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées ou à mobilité réduite.

2. Le client utilisateur

Le handicap est défini par l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le client est la personne qui répond à cette définition. Il est identifié par l'autorité organisatrice qui fixe les conditions d'accès au service et de son maintien, et notifié à l'entreprise. Dans le cas particulier où il apparaît qu'un client présente un risque pour lui-même ou pour autrui, le conducteur informe sa hiérarchie. Celle-ci, si elle l'estime nécessaire, prend, avec l'accord de l'autorité organisatrice, les mesures qui s'imposent, le salarié en sera informé.

Il peut y avoir éventuellement aide à la personne handicapée et / ou à mobilité réduite entre le lieu de prise en charge et le véhicule de transport ou entre le véhicule et le lieu de destination. À défaut de demande spécifique des autorités organisatrices, la prise en charge ne peut se faire au-delà de l'entrée du domicile de l'usager.

3. Le matériel de transport

Il s'agit pour l'essentiel d'un véhicule de moins de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la possession du permis D. Il peut s'agir, dans des cas plus rares, d'un véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur.

4. La prestation de transport

Elle est définie par le cahier des charges établi par l'autorité organisatrice qui en détermine les modalités, conditions et limites. Les particularités de la prise en charge du client (affections physiques ou psychologiques du client, conditions d'accès au lieu de prise en charge, accompagnement, sécurisation du client) sont, le cas échéant, précisées et indiquées sur la feuille de liaison dont un modèle est joint en annexe.

L'emploi de conducteur accompagnateur

Article 2

En vigueur étendu

Le métier de conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite se caractérise par :

A. - Les spécificités

1. Le conducteur accompagnateur.

Au-delà de la seule conduite, le conducteur est aussi accompagnateur de la personne qu'il transporte.

À ce titre, il doit être formé pour réagir face aux différentes situations et toujours laisser la personne en position sécurisée.

Le conducteur doit être équipé d'un moyen de communication rapide fourni par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple).

2. Aide à la personne handicapée ou à mobilité réduite.

A l'exclusion de toute autre prestation et notamment du portage, une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite sera apportée par le conducteur accompagnateur, si besoin, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination de manière à toujours laisser la personne en position sécurisée.

Dans les cas d'accès difficile au domicile de la personne handicapée et/ou à mobilité réduite, et lorsque le conducteur ne peut pas accompagner seul cette personne ou laisser une ou des personnes dans le véhicule avec une sécurité optimale, il devra être aidé soit :

- par l'organisation mise en place par l'autorité organisatrice ;
- par une personne valide et autonome de l'entourage de la personne handicapée et/ou à mobilité réduite.

Les éléments qui précèdent doivent être identifiés avec précision dans la feuille de liaison.

3. L'encaissement

Le conducteur accompagnateur pourra être amené à percevoir le prix des courses ou à vérifier les titres ou cartes de transport.

4. Le véhicule

Le conducteur accompagnateur devra effectuer les contrôles de base du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...

B. - La formation

Au-delà de la possession d'un permis de conduire B, ou d'un permis D, le conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite doit obligatoirement avoir suivi une formation complémentaire et spécifique dans les domaines suivants :

- PSC1 ou équivalent ;
- connaissance de la clientèle : accueil personnalisé, enfants handicapés, précautions gériatriques, troubles spécifiques ;
- gestes et postures.

Il est demandé à la CPNE de mettre en place le référentiel de cette formation.

Délai à respecter :

Conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CPNE et validée par celle-ci.

Le personnel d'encadrement en lien avec l'exécution de ces services devra, a minima, suivre la partie de la formation relative à la connaissance de la clientèle.

Emploi et classification

Article 3

En vigueur étendu

A. - Définition des emplois de conducteur accompagnateur

Conducteur de véhicule de moins de 10 places :

- ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule nécessitant la possession du permis B ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.

Conducteur de véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur dédié au transport de personnes handicapées ou à mobilité réduite :

- ouvrier chargé de la conduite régulière de véhicules de plus de 9 places, nécessitant la possession du permis D et des FIMO et FCO, dans le cadre de transports spécifiques pour personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en

position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.

Les deux catégories de conducteurs citées ci-dessus rendent compte à leur supérieur hiérarchique de toute anomalie survenue dans l'accomplissement de leur service, notamment au travers de la feuille de liaison.

B. - Classification

Cet emploi relève de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Il est classé soit :

- groupe 7, position 8 bis, coefficient 136 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis B ».

Lorsque l'encaissement est assuré au moins une fois dans le mois, les minima conventionnels afférents à ce coefficient sont majorés de 2 % pour le mois considéré.

- groupe 9, position 9, coefficient 140 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D » ;

- groupe 10, position 11, coefficient 150 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ».

Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles des rémunérations des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

La revalorisation de la rémunération de ce coefficient sera ensuite faite dans les mêmes conditions que pour les autres coefficients des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

Les conducteurs exerçant d'autres activités au sein d'une entreprise pourront effectuer des services TPMR s'ils sont titulaires de la formation, sous réserve de conserver le coefficient le plus avantageux.

C. - Organisation de l'activité

Cette activité est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compte « durée du travail » au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacances ...

Par exception et selon les usages ou accords d'entreprise, la mise à disposition du véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMR peut permettre de joindre le domicile du salarié au lieu de prise en charge du client et inversement.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à conclure, ou encore d'usage préexistant et avec l'accord exprès du salarié, le temps à bord d'un véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMR et mis à disposition par l'entreprise entre le domicile du salarié et le lieu de prise en charge du client lors de la première et de la dernière prise de service de la journée pourra ne pas être considéré comme du temps de travail, et ce dans la limite d'un temps forfaitaire estimé à 15 minutes (soit 1 demi-heure au total dans la journée) et correspondant à un temps moyen nécessaire au trajet entre le domicile du conducteur et le dépôt de l'entreprise le plus proche.

Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais.

Les services effectués avec des véhicules de moins de 10 places échappant au règlement CE 561 / 2006 concernant le contrôleur, les conducteurs non affectés à un service régulier (horaires définis) seront munis d'un livret défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 pour y consigner leurs temps de travail.

Les entreprises devront avoir identifié un personnel d'encadrement d'exploitation au sein de l'entreprise, et qui sera le référent des conducteurs accompagnateurs dans l'exercice de leurs missions. Dans les entreprises spécialisées, ce salarié sera rattaché à un coefficient conventionnel en relation avec l'importance de l'exploitation. Cette personne doit avoir les moyens de contacter rapidement l'autorité organisatrice doit être joignable pendant l'exécution du service.

D. - Particularité du conducteur en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures s'appliquent.

Commission de suivi

Article 4

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Contenu de la feuille de liaison

La feuille de liaison visée par le présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Service :

- date ;
- heure et adresse de prise en charge ;
- heure et adresse de dépose.

Conducteur :

- nom ;
- observations du conducteur.

Client :

- nom ;
- le cas échéant, besoins spécifiques ;
- nom et coordonnées de l'éventuel accompagnateur.

Lieu :

- modalité d'accès ;

- le cas échéant, code porte, étage, escalier/ascenseur...

Nom et coordonnées téléphoniques de la personne à contacter en cas de difficultés.

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.
Organisations adhérentes	La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions intervenues depuis la mise en place du régime, il est apporté aux dispositions de l'accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 les modifications suivantes :

Missions de la commission sociale paritaire

Article 1er

En vigueur étendu

Les derniers alinéas des dispositions de l'article 11 « Gestion du CFA-Voyageurs » sont complétés comme suit :

« La commission sociale paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :

« - les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

« - les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;

« - les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

« - l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;

« - les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs. »

Harmonisation des textes

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA-Voyageurs (AGECFA Voyageurs), portant annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998, sont modifiées par un avenant, lié au présent avenant.

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs devront être modifiés dans les délais les meilleurs afin de les

adapter à ces deux avenants.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application le premier jour du mois suivant sa signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions intervenues depuis la mise en place du régime, il est apporté aux dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA-Voyageurs (AGECEFA Voyageurs), annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs les modifications suivantes :

Missions de la commission sociale paritaire

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article V « Commission sociale paritaire » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est constitué sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA Voyageurs une commission sociale paritaire habilitée à intervenir notamment sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
- les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;
- les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;
- l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;
- les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur AGECEFA Voyageurs. »

Harmonisation des textes

Article 2

En vigueur étendu

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGECEFA Voyageurs devront être modifiés dans les délais les meilleurs afin de les adapter aux dispositions de l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 et de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA Voyageurs (AGECEFA Voyageurs), portant annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 modifiés.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application le premier jour du mois suivant sa signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FGTE CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le titre VI, article 28 « Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail », de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et à la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs afin d'améliorer les conditions d'application de ces dispositions en cas de changement de prestataire.

Pour ce faire, elles ont conclu un nouvel accord intitulé « Accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs », indissociable du présent avenant.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché permettant de respecter les délais prévus dans le présent avenant.

Abrogation de l'article 28

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du titre VI, article 28 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et à la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs sont abrogées.

Un nouveau dispositif de garantie est mis en place par l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Les dispositions du présent avenant et de l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs sont indissociables.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application dès l'entrée en vigueur des dispositions de l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La CIWLT,
Organisations de salariés	La CGT cheminots ; La CGT-FO cheminots ; La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; La CFE-CGC transport ; La FNCR ; La FNST CGT ; La FNTL UNCP CGT-FO ; L'USWL CGT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions réglementaires (décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955) et les dispositions conventionnelles en vigueur relatives à la CARCEPT-Prévoyance,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions susvisées, et après avoir examiné :

- les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 ;
- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT- Prévoyance.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA voyageur pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	FNTV 06.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le transport routier de voyageurs (TRV) est une filière professionnelle à part entière, identifiable à ses activités, ses modes de fonctionnement et de production, à son cadre conventionnel et aux compétences et talents qu'elle requiert.

Au plan national, le transport routier non urbain de voyageurs représente :

- 3 000 entreprises ;
- 80 000 salariés ;
- 50 000 autocars ;
- 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
- 36 000 communes desservies ;
- 3 millions de scolaires transportés chaque jour ;
- 1 milliard de personnes transportées chaque année.

Au plan régional, le transport routier non urbain de voyageurs représente un effectif salarié de 5 691 personnes, dont 4 315 conducteurs pour une flotte de 3 500 autocars.

Dans le département des Alpes-Maritimes, le transport routier non urbain de voyageurs, ce sont 81 établissements qui

représentent un effectif salarié de 1 470 personnes (source Unédic 2007). Dans ce même département, le transport urbain de voyageurs représente 2 110 salariés.

La demande de recrutement des entreprises est très largement sous-tendue par le développement des transports collectifs mais également par les premiers effets d'une pyramide des âges qui doit conduire les entreprises à renouveler dans un délai de 10 ans près de 30 % des effectifs, soit un effectif de 441 personnes pour le transport non urbain à demande de transport constante.

Cette demande de recrutement est encore exacerbée par le déficit d'attractivité dont souffre le transport routier non urbain de voyageurs.

Un déficit qui tient à :

- l'image du secteur ;
- la concurrence d'autres secteurs d'activités ;
- l'essoufflement de la démarche de modernisation sociale portée par les partenaires sociaux à l'échelle de la branche.

Au plan qualitatif, il est également à noter que les mutations profondes qui affectent le secteur obligent à adapter en permanence les compétences et habiletés des collaborateurs des entreprises. Le transport par autocar vit des bouleversements et des évolutions rapides qui, à terme, doivent en faire un maillon solide de la chaîne de déplacement et des métiers de la mobilité.

Aussi, dans ce contexte et afin d'anticiper les évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers du transport routier de voyageurs (TRV), la FNTV 06 a proposé à ses adhérents, avec le soutien de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes une action de sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A l'issue de cette première étape, des préconisations et axes de travail ont été identifiés par les entreprises et portés à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage GPEC.

Il s'agit pour rappel de :

- la professionnalisation de l'encadrement des conducteurs ;
- l'élaboration de parcours d'intégration pour les jeunes, pour les seniors et pour les femmes ;
- la prise en compte des critères sociaux et environnementaux de qualité de service identifiés par les clients et donneurs d'ordre et portés par les partenaires sociaux ;
- la valorisation de l'image des métiers du TRV pour répondre à un déficit d'attractivité.

Sur ces bases, il est apparu aux partenaires sociaux du TRV dans les Alpes-Maritimes la nécessité et l'opportunité de poursuivre le travail entamé par l'élaboration et la conclusion d'un accord départemental de GPEC.

La promotion et le développement des transports collectifs de voyageurs, qui sont au cœur du projet professionnel de la FNTV 06, doivent conduire à un enrichissement des compétences des salariés du secteur.

Il s'agit dans le cadre du présent accord de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.

Une démarche de progrès qui, à l'évidence, devra être connue, partagée et prise en compte par les clients publics et privés des entreprises du TRV en prenant par exemple appui sur l'article 12 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.

Les partenaires sociaux forment ainsi le vœu qu'une libre et saine concurrence puisse s'établir dans le transport routier de voyageurs sans distorsion fondée sur des pratiques de « dumping social ».

Le dispositif de recrutement et de formation de conducteur routier de voyageurs lancé dans le département des Alpes-Maritimes et baptisé « filière excellence » est la traduction opérationnelle de cette ambition pour tous les métiers du transport routier de voyageurs et le service public.

Trois axes de travail ont ainsi été identifiés par les partenaires sociaux :

- axe 1 : la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences ;
- axe 2 : le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières ;

- axe 3 : la transmission des savoirs.

Ces 3 axes forment ensemble la structure et la charpente du présent accord.

Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises adhérentes de la FNTV 06, intervenant dans le champ du transport routier de voyageurs (codes 49.39A et 49.39B) et appliquant la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires.

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les adhérents des associations professionnelles et syndicats de salariés du transport routier de voyageurs dans les Alpes-Maritimes.

Objectifs généraux

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de promouvoir un ensemble d'actions visant à mettre en œuvre dans les entreprises une gestion anticipée des emplois et des compétences, favoriser le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières, et enfin organiser la transmission des savoirs.

Il s'agit au final, comme rappelé par le préambule de l'accord, de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.

Mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences

Article 3

En vigueur non étendu

Sur la base des impressions et enseignements recueillis dans le cadre de la démarche de sensibilisation à la GPEC, il est apparu nécessaire d'adapter et de développer les compétences des salariés et de concourir à la construction de parcours professionnels.

Les signataires s'engagent ainsi à :

3.1. Définir des référentiels compétences et formaliser les prérequis nécessaires pour exercer les métiers du TRV

Les métiers de la conduite.

Fiches « conducteur receveur » et « conducteur tourisme ».

Les personnels administratifs.

Fiche « agent de planning et d'exploitation ».

Les personnels d'atelier.

Fiche « chef d'atelier ».

Les nouveaux métiers du TRV : agent d'accompagnement et de médiation, accompagnateur « personnes à mobilité réduite »...

Les signataires s'engagent à ne pas conclure d'accord sur ce point avant l'aboutissement des travaux et réflexions menés au niveau de la convention collective. Ce sujet ne sera, de surcroît, abordé que pour préciser des compléments propres aux secteurs des Alpes-Maritimes.

Les signataires s'engagent également à promouvoir une insertion réussie des personnes handicapées dans le transport routier de voyageurs. Ce faisant et pour des raisons évidentes, l'aptitude des personnes handicapées en situation d'insertion professionnelle devra être compatible avec les contraintes et exigences des métiers du transport routier de voyageurs.

3.2. Construire des parcours professionnels

3.2.1. Pour les seniors

Sans méconnaître les droits et garanties attachés au régime du congé de fin d'activité (CFA), les signataires souhaitent proposer un dispositif de seconde partie de carrière assis à la fois sur un objectif de transmission des savoirs et sur la polycompétence et le glissement vers les nouveaux métiers du TRV. Des procédures sont ainsi définies.

Par « seniors », nous entendons les personnels dont l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience acquise méritent ensemble d'être pris en considération.

Par la loi, les pouvoirs publics préconisent le recrutement, la poursuite d'activités professionnelles ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, afin non seulement d'organiser la transmission des savoirs dans l'entreprise et faciliter l'accueil des nouveaux entrants dans les métiers du TRV, mais également dans le souci de proposer aux plus anciens, chaque fois que cela sera possible, un nouveau déroulement de carrière qui tient compte de leurs aptitudes et d'une volonté partagée de reclassement, les signataires définissent à l'attention des seniors deux types de parcours :

- un parcours orienté vers la transmission des savoirs ;
- un parcours orienté vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs.

L'attention des personnels concernés sera attirée sur les conséquences de ce dispositif en matière de maintien ou de perte des droits attachés aux régimes IPRIAC, CFA et autres. Une information sera faite sur les dispositifs existants attachés aux activités envisagées. Des accords pourront être négociés par entreprise.

S'agissant du parcours « transmission des savoirs », il sera notamment proposé aux conducteurs seniors d'encadrer et parfaire la formation des conducteurs débutants, dans le cadre des missions du salarié référent, dans le cadre du tutorat ou du monitorat.

Qu'il s'agisse du tutorat ou du monitorat, des appels à candidature seront diffusés dans les entreprises à l'attention des personnels éligibles. Les candidats seront ainsi sélectionnés sur la base du volontariat, d'une vérification des aptitudes requises et d'une évaluation de la motivation.

Des modules de formation adaptés aux missions du salarié référent, aux missions tutorales et monitorales seront proposés aux candidats sélectionnés.

Il sera enfin tenu compte dans les contrats de travail des aptitudes et missions nouvelles des conducteurs tuteurs et des moniteurs d'entreprise.

En ce qui concerne le parcours « nouveaux métiers du TRV », il sera proposé aux conducteurs seniors, selon les « opportunités métiers » offertes par le réseau de transport et les activités de l'entreprise ou selon la configuration de la prestation tourisme décidée par le client, une orientation vers les métiers du contrôle, de l'accompagnement en service public et la médiation.

Le processus de sélection et d'examen des candidatures est identique à celui du parcours « transmission des savoirs ». Des modules de formation adaptés aux missions du contrôle, de l'accompagnement et de la médiation seront proposés aux candidats sélectionnés.

Les contrats de travail seront revus afin de tenir compte des aptitudes et missions nouvelles exigées des collaborateurs sélectionnés.

3.2.2. Pour les plus jeunes

Il s'agit dans ce cadre de proposer aux plus jeunes un parcours de professionnalisation et d'accès aux métiers du TRV par la promotion des métiers passerelles et le recours aux dispositifs de financement et de soutien à la formation professionnelle.

Les enjeux attachés à la pyramide des âges dans le TRV ont déjà été posés. Pour attirer les plus jeunes, la profession doit combler un déficit d'attractivité lié notamment à l'âge d'accès aux métiers de la conduite.

Les signataires conviennent ainsi de mettre en place des dispositifs passerelles qui ciblent prioritairement les jeunes de moins de 21 ans.

Ces dispositifs reposent très largement sur les nouveaux métiers du TRV et visent une orientation pérenne des plus jeunes vers les métiers de la conduite. Ce dispositif « nouveaux métiers » sera activé en lien avec les autorités organisatrices de transport.

Il s'agira ainsi de recruter les plus jeunes sur la base des habilités et prérequis identifiés pour les nouveaux métiers tout en préconisant une orientation après 21 ans vers les métiers plus traditionnels du TRV.

Comme pour la filière excellence de formation des conducteurs, les dispositifs passerelles s'appuieront sur un partenariat opérationnel et financier avec le service public de l'emploi, l'OPCA Transports, le conseil général et le conseil régional.

3.3. Proposer une offre de formation qui s'articule avec les besoins de développement des compétences des salariés en entreprise

Il est proposé de reprendre les thèmes d'actions éligibles retenus par l'accord-cadre régional 2009-2011 pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du transport de voyageurs :

- formation d'un correspondant formation ;
- action de positionnement et de bilan des salariés ;
- remise à niveaux des savoirs de base et (re)mobilisation sur les « fondamentaux » des métiers ;
- transmission des savoirs et de la culture du métier ;
- professionnalisation de l'encadrement intermédiaire.

3.4. Mettre à la disposition des entreprises des indicateurs ressources humaines pertinents

L'attention des entreprises est attirée sur les indicateurs suivants :

- ancienneté ;
- pyramide des âges ;
- taux de rotation ;
- tableaux de bord ;
- bilan social.

L'étude et le suivi de ces indicateurs par les entreprises doivent assurer une visibilité en matière de GPEC.

Maintien dans l'emploi, mobilité interne et évolution des carrières

Article 4

En vigueur non étendu

Les évolutions rapides et profondes qui affectent le TRV dans les Alpes-Maritimes et ses métiers ont mis en évidence la nécessité d'une professionnalisation des collaborateurs des entreprises et de l'accompagnement du déroulement de leur carrière par l'incitation et la formation.

S'agissant des services réguliers, le nécessaire développement des transports collectifs dans les Alpes-Maritimes et les exigences qualitatives fortes des autorités organisatrices du département obligent les opérateurs de transport à promouvoir dans les entreprises une gestion précise et incitative des compétences des collaborateurs.

En ce qui concerne le tourisme par autocar, les signataires ont là aussi conscience que la renommée et l'attractivité de la destination Riviera-Côte d'Azur doivent prendre appui sur des fondations solides en termes d'excellence et de qualité de service.

Il s'agit au final comme indiqué dans le préambule et à l'article premier de répondre aux exigences de qualité des autorités organisatrices et de la clientèle, mais également de bâtir dans un cadre partenarial une continuité de service qui concerne aussi bien le service public que le tourisme par autocar.

4.1. Déroulement des carrières

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, de construire un socle commun incitatif qui s'attachera notamment :

4.1.1. Au versement d'une prime de professionnalisation pour les salariés ayant atteint 12 mois de présence effective dans l'entreprise.

La première année de travail d'un salarié des transports de voyageurs est une année d'apprentissage, d'assimilation de connaissances (réseau, service, réglementation, tarification) et d'acquisition en termes de conduite, de maîtrise des

différents matériels (notamment pour les conducteurs).

Cette première année doit également être l'occasion d'accéder à des formations comme la gestion des conflits, la conduite rationnelle, l'assimilation des règles de vie de l'entreprise et des réglementations des autorités organisatrices ou toute autre formation spécifique liée au poste occupé.

Chaque salarié se verra ainsi attribuer une prime de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- sous réserve du suivi effectif des formations convenues, et d'une notation sur les critères suivants : absentéisme, accidentologie, qualité/sécurité.

S'agissant des formations des conducteurs, les signataires identifient prioritairement le suivi des 3 formations suivantes, dont les modules seront dans la mesure du possible intégrés au titre professionnel conducteur routier voyageurs (cf. filière excellence) :

- conduite professionnelle et rationnelle ;
- gestion des conflits ;
- formation aux obligations légales, contractuelles et commerciales de l'entreprise.

Les signataires souhaitent ainsi accompagner et encourager la professionnalisation des salariés par la formation, dans les limites fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les signataires est que les conducteurs puissent avoir suivi les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur titre professionnel, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.

En ce qui concerne les critères, les signataires identifient prioritairement les critères suivants :

- absentéisme (aucun arrêt dans l'année, arrêt de moins de 7 jours, arrêt de moins de 14 jours, arrêt compris entre 14 et 30 jours et par tranche de 30 jours, arrêt sans justificatif -) ;
- accidentologie (aucun accident dans l'année, accident matériel à la responsabilité engagée, accident matériel totalement responsable, accident corporel à la responsabilité engagée -) ;
- qualité et sécurité (pas de sanction, avertissement-mise à pied de 1 jour, mise à pied de 2 jours, de 2 jours de mise à pied-) ;
- une présence effective dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois

Chaque salarié ayant rempli les conditions d'ancienneté et de formation verra son dossier examiné de la manière suivante :

Un premier décompte sera réalisé après 12 mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations et additions des majorations visées pour les 3 critères identifiés ci-dessus (note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité).

La prime mensuelle, dite de professionnalisation, sera équivalente à terme à 1,6 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). Elle sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul du 13e mois. Cette prime, une fois acquise, sera versée définitivement.

Les signataires conviennent d'une montée en puissance progressive sur 3 ans de ce dispositif. Les signataires souhaitent ainsi que :

- pour 2010, 50 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 0,60 % ;
- pour 2011, 75 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,10 % ;
- à partir de 2012, 100 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,6 %.

4.1.2. Au versement d'une prime de qualité et de déroulement de carrière.

Pour accompagner le déroulement des carrières des salariés du transport routier de voyageurs des Alpes-Maritimes, et afin d'associer concrètement chaque salarié aux efforts de qualité souhaités par les autorités organisatrices, il sera créé une prime de qualité de service et de déroulement des carrières dans les conditions suivantes :

A contrario du fonctionnement de la prime de professionnalisation qui reste acquise, la prime de qualité et de déroulement de carrière est liée aux efforts de qualité et de professionnalisme atteints ou pas annuellement par chaque agent.

Chaque salarié verra son dossier examiné de la manière suivante :

Un décompte sera réalisé au mois de janvier de l'année N sur les bases de l'année N-1. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations pour :

- absentéisme ;
- accidentologie ;
- qualité/sécurité.

(Note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité. Voir 4.1.1.)

La prime de qualité et de déroulement de carrières est cumulable avec la prime de professionnalisation.

La prime est révisable chaque année (en fonction des résultats obtenus par le salarié sur la base des critères visés ci-dessus) et comporte 3 échelons pouvant s'additionner, accessibles à 10, 15 et 20 ans de présence dans l'entreprise.

Chaque échelon se matérialise par une prime mensuelle équivalente à 0,3 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel) et pouvant aller jusqu'à 1,7 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). La prime sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul du 13e mois.

Le dispositif prévu par l'article 4.1.2 sera mis en application de manière progressive sur 3 ans. Les signataires souhaitent ainsi que :

- pour 2010, 1/3 des salariés concernés ait accès au dispositif ;
- pour 2011, 2/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;
- à partir de 2012, tous les salariés aient accès au dispositif.

4.1.3. A la recherche d'un accord avec les AO pour abonder le dispositif et faire passer les primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué dans l'entreprise × par l'horaire contractuel) et mettre en place un premier échelon à 5 ans.

Les signataires conviennent de faire connaître leur accord à toutes les autorités organisatrices sollicitant les services d'entreprise du transport routier voyageurs et notamment le conseil général des Alpes-Maritimes pour proposer que celles-ci abondent le dispositif en portant le niveau de rémunération de chacune des primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire appliqué × par l'horaire contractuel).

Comme indiqué au 4.1.2, la prime abondée viendra se substituer aux primes de qualité versées dans les entreprises en application des avenants « démarche qualité » signés avec le conseil général des Alpes-Maritimes ; lesquels avenants précisent que : « le délégataire devra associer tout particulièrement son personnel de conduite à la démarche ; c'est l'un des facteurs clés de sa réussite ».

Les signataires insistent sur la nécessaire cohérence entre le montant de la prime abondée et les primes d'intéressement qualité versées par les autorités organisatrices. Le critère qualité/sécurité sera ainsi enrichi des items qualité identifiés par les AO dans le cadre des démarches qualité qu'elles ont engagées.

Il est entendu que cet abondement ne sera octroyé que tant que la collectivité verse une prime.

Il s'agira ainsi de construire un dispositif partagé conforme aux exigences et objectifs de qualité de service fixés par les autorités organisatrices du département.

Il est prévu entre les parties que la mise en application de ce dispositif incitatif (professionnalisation et déroulement de carrière) devra faire l'objet d'un accord d'entreprise. Dans ce cadre, la discussion s'attachera notamment à rendre compatible les éléments de rémunération des personnels de conduite avec le dispositif incitatif ci-dessus décrit et de revisiter les accords de professionnalisation, les accords d'intéressement et les accords instituant les primes de qualité, d'assiduité, de ponctualité ou de non-accrochage. La discussion portera également sur un élargissement possible du dispositif aux personnels sédentaires et aux agents de maîtrise.

Les parties conviennent enfin de mobiliser le dispositif issu du droit individuel à la formation pour activer les formations objets de l'accord dans le cadre d'accord d'entreprise.

4.2. Continuité de service

Les signataires du présent accord sont attachés au fonctionnement d'un service public de transports voyageurs maximum, tout en rappelant également leur attachement au droit de grève inscrit dans la Constitution.

Ils rappellent que dans les Alpes-Maritimes des conventions de sécurité cosignées par les pouvoirs publics, les autorités organisatrices (aujourd'hui NCA et le CG06), les employeurs, les syndicats de salariés, associant les forces de police - nationale et municipale - et de gendarmerie, permettent par un réel engagement de moyens d'assurer un transport public le plus en sécurité possible pour les usagers et les personnels. L'application de ces conventions limite quasi totalement le recours à des arrêts de travail liés aux problèmes de sécurité.

Les signataires souhaitent que de tels dispositifs soient mis en place avec toutes les AO du département.

Ils rappellent que des pratiques bien comprises concernant le transport scolaire, le transport de personnes à mobilité réduite, le transport grand tourisme, font qu'un transport commencé est fini.

Qu'un dialogue social particulier limite au maximum le recours à des arrêts de travail sur les pistes de l'aéroport ainsi que dans l'occasionnel et le tourisme.

Il peut toutefois exister des sources de conflit :

- employeurs/employés ;
- impliquant une autorité organisatrice ;
- à caractère sociétal, national

Pour les signataires, si la loi a prévu que les délais préalables à un arrêt de travail sont aujourd'hui allongés avec le dispositif « alarme sociale » et que des dispositions dites de « service garanti » ont été créées, l'expérience en a montré les limites.

Aussi les signataires s'engagent, au-delà des pratiques déjà rappelées plus haut :

- à réellement (sauf cas de force majeure ou indisponibilité du dirigeant dans l'impossibilité de se faire représenter) se réunir dès le premier jour ouvré suivant le départ d'une alarme sociale afin de rechercher au plus vite une solution au problème rencontré dans le cas où la source du conflit aurait pour origine la relation employeur/employés ;
- à solliciter les autorités organisatrices pour la signature d'un accord actant de la même obligation de réunion, bi ou tripartites, chaque fois que les problèmes rencontrés entrent dans le champ de compétence desdites autorités et que la source du conflit implique l'une d'entre elles.

Au-delà, les signataires souhaitent que l'image du fonctionnement dans les entreprises d'instances représentatives du personnel, des espaces de dialogue et de concertation soient créés et fonctionnent régulièrement. Espace associant autorité organisatrice, employeurs et représentants du personnel, instaurant ainsi une démarche « préventive », et surtout constructive et de réel dialogue social.

Transmission des savoirs

Article 5

En vigueur non étendu

La transmission des savoirs est un enjeu fort pour le transport routier de voyageurs.

Il s'agit, en effet, non seulement de garantir un savoir et un niveau d'expertise mais également d'accompagner et suivre les nouveaux collaborateurs des entreprises.

Pour ces raisons, les signataires conviennent d'organiser la transmission des savoirs en identifiant au sein des entreprises des interlocuteurs métiers.

5.1. Salarié référent

Salarié dont l'expérience et/ ou le savoir-faire sont reconnus par l'entreprise et mis à profit pour faciliter l'intégration des nouveaux entrants ; personne ressource, il peut également être consulté par l'entreprise pour adapter et mettre à jour les référentiels compétences et fiches de poste et participer à une évaluation de la qualité de service.

Définir les critères de sélection, le processus de recrutement et le module de formation.

5.2. Tuteur

Voir article 8 de l'accord de branche du 25 novembre 2004.

5.3. Moniteur

Voir moniteur.

5.4. Formateur

Voir formateur.

Mesures d'accompagnement

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de mobiliser ensemble, auprès de l'OPCA de branche, du Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du conseil général et des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes, du conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et des services de l'Etat, les mesures d'accompagnement utiles pour animer et faire vivre le présent accord.

Les signataires portent une attention particulière sur l'accord pour le développement des emplois et des compétences, qui comprend :

- un volet prospectif (élaboration de référentiels métiers, évaluation de l'offre de formation, identification de passerelles d'accès aux métiers du TRV) ;
- un volet tourné vers la formation des salariés des entreprises (formation de correspondants formation, action de positionnement et de bilan des salariés, remise à niveaux des savoirs de base, transmission des savoirs et culture du métier, professionnalisation de l'encadrement intermédiaire) ;
- une annexe financière.

S'agissant des services de l'Etat, seront mobilisés à la fois les services de la DIRECCTE mais également les services de la DREAL dans leur dimension « régulation et contrôle des transports ».

Modalités de suivi de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Comité de suivi paritaire

Le comité de suivi paritaire comprend :

- les signataires de l'accord ;
- la DIRECCTE 06.

Le comité de suivi paritaire est chargé du suivi et de l'évaluation des actions développées par les entreprises dans le cadre du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par semestre à l'initiative de la DIRECCTE.

7.2. Comité de suivi élargi

Le comité de suivi élargi comprend les membres du comité de suivi paritaire ainsi qu'un représentant :

- de l'organisme paritaire collecteur agréé transports (OPCA Transports) ;
- du Pôle emploi ;
- de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- d'Handyjob 06 ;
- de l'union pour les entreprises des Alpes-Maritimes (UPE 06) ;
- du conseil général des Alpes-Maritimes ;
- des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes ;
- du conseil régional PACA ;

- des services de la DREAL PACA ;
- des représentants de l'appareil de formation ;
- des services départementaux de médecine du travail ;
- et de tout autre partenaire dont l'expertise peut être requise par les signataires ;
- et enfin du syndicat mixte départemental des transports.

Il se réunit au moins une fois par an et entend le bilan qualitatif annuel d'application de l'accord.

7.3. Evolution de l'accord et extension du champ des signataires

Durée de l'accord et date de prise d'effet

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à la date de sa signature.

Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La fédération TLF,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CTFC,

En vigueur étendu

Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique quelque temps avant d'être en mesure de justifier de l'ensemble des conditions d'accès au dispositif de congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ;

Considérant les dispositions de l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs signé le 30 juin 2009, et notamment sa durée de validité,

les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le dispositif dérogatoire temporaire de 1 an et de modifier l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs du 30 juin 2009 de la façon suivante :

Modification de l'article 2 « Durée de l'accord dérogatoire »

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :

« La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011. »

Le reste sans changement.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès leur signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

En raison de la spécificité du public transporté, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire formation du conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite dès son entrée en fonctions.

Toutefois, en raison des délais de mise en place du référentiel de formation, des difficultés à trouver du personnel préalablement formé, des possibilités matérielles d'organisation des séances de formation et des brefs délais entre l'attribution d'un marché et sa réalisation, des difficultés pratiques se posent.

Afin d'en tenir compte, les dispositions de l'accord sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite en date du 7 juillet 2009 sont modifiées comme suit.

Modification du point B « Formation » de l'article 2 « Emploi de conducteur accompagnateur »

Article 1er

En vigueur étendu

Les 3e et 4e alinéas du point B sont modifiés et rédigés comme suit :

« Délai à respecter :

Conducteur effectuant un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonctions, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante.

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CPNE et validée par celle-ci. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; La FNAA ; La FNTS ; La FNAP ; L'OTRE ; La TLF,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La FNCR ; La FGTE CFDT ; La FNST CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950, modifiée par les avenants n°s 1 à 19, ce dernier en date du 24 mars 1998, est à nouveau modifiée comme suit :

Création de l'article 23 bis de la CCNP relatif à la commission de validation des accords collectifs

Article 1er

En vigueur étendu

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (art.L. 2232-21 et suivants du code du travail) permet aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical de négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les représentants élus du personnel.

Ces accords n'ont d'existence juridique que s'ils ont notamment été validés par une commission paritaire dite « de validation des accords collectifs » créée au niveau de la branche.

Compte tenu de la structure des entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport et de l'objectif du législateur de donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social en s'assurant que les accords collectifs n'enfreignent pas les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de créer, dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, une commission de validation des accords collectifs.

« Article 23 bis

Commission de validation des accords collectifs

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

1. Rôle de la commission

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

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

sur l'opportunité de l'accord.

2. Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives des employeurs.

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

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

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

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

3. Fréquence des réunions de la commission

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

4. Présidence de la commission

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

5. Secrétariat de la commission

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

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

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le cas échéant, si ceci n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

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

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

6. Décisions de la commission

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

- un avis de validation ;
- ou un avis motivé de rejet.

Conformément aux dispositions légales :

- si la commission décide de ne pas valider l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;
- à défaut de réponse dans le délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'envoi du dossier complet (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

7. Règlement intérieur

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

- de convocation des membres, y compris les délais ;
- d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;
- d'organisation et de déroulement des réunions ;
- de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions de la commission. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC ; FNCR ; UNCP FO ; FNT CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement initiée en 1997. Il vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants, ainsi que la profession a déjà su le faire en concertation avec les partenaires sociaux et tel qu'elle souhaite continuer à le faire pour attirer et fidéliser ses personnels.

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement, plus particulièrement pour les personnels concernés par la manutention et le port de charges lourdes.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités de déménagement par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
- prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;

- trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
 - tenir compte de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais, pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels [...]
- ;
- agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.

Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du déménagement tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités du transport de déménagement ont été élaborées, tout particulièrement en direction des petites entreprises qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises du transport de déménagement.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des entreprises visées ci-dessus, et tout spécifiquement aux personnels ouvriers dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

Mesures générales en faveur de la prévention et de l'élimination des risques professionnels et de la pénibilité

Article 2

En vigueur étendu

Objectifs généraux

Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :

- que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1 % des entreprises, et que 99 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;
- que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et que 30 % des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ;
- que, selon les statistiques de la CNAMTS, le taux d'accident du travail apparaît plus élevé dans les entreprises ayant entre 10 et 50 salariés,

chargent la commission de suivi de porter une attention toute particulière à cette catégorie d'entreprises.

Les parties signataires entendent mettre en œuvre en priorité et sans délais les actions de prévention détaillées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord a vocation à établir le bilan de ces actions et à en déterminer de nouvelles le cas échéant.

Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la convention nationale d'objectifs signée avec la CNAMTS, dont le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécaniques afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutention mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.

Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

Consignes concernant la manutention manuelle

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :

a) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail ou professionnel de santé du service de santé de travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite d'information et de prévention et des visites de contrôle ou de reprise ;

b) Le port de charges est limité à 50 kg pour un aide déménageur ;

c) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

Remise du guide du déménageur

Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tout autre guide de même nature émanant d'une autre organisation professionnelle, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Impact de l'âge et/ ou ancienneté dans l'appréciation de la pénibilité

Il s'agit de prendre en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement.

Il convient de veiller à ce que :

- le nombre d'étages cumulés ;
- la distance de portage entre le véhicule et le lieu de déménagement/ emménagement ;
- la répartition des tâches (préparation : démontage/ emballage, chargement/ rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/ installation, etc.), soient adaptés en fonction de l'âge et/ ou ancienneté.

Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre générations et de transmission de savoir intergénérationnel, la composition de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.

Les parties signataires conviennent que la prise en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnels ayant commencé à travailler jeune, ne peut suffire à elle seule à exclure des salariés des dispositifs du présent accord.

Elles conviennent également qu'une attention toute particulière doit être portée aux personnels de déménagement ayant connu au cours de leur activité professionnelle une alternance de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

Développement de la prévention dans le transport de déménagement

Article 3

En vigueur étendu

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

- analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués et, s'il y a lieu, analyse avec les IRP ou avec le comité social et économique s'ils existent ;
- information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;
- au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, régulièrement, un rendez-vous en entreprise auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en termes d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au comité social et économique, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux questions de risques professionnels et de prévention, « salarié référent » en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des journaliers que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

Développement de la formation à la sécurité

Article 4

En vigueur étendu

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

- en CDI ;
- ou CDD de plus de 190 jours,

et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires...), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de demander à la CPNE l'établissement d'un référentiel d'une formation de 7 heures et de faciliter sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur engagement en faveur de la prévention des risques.

Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en centre extérieur. Lorsque, pour contraintes liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.

En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.

Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT...). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de tuteurs sont considérés aptes à délivrer la formation.

Les formateurs doivent suivre un stage de recyclage de leurs connaissances tous les 3 ans. Les salariés formés doivent suivre un stage de recyclage tous les 5 ans.

Lors de l'établissement du plan de développement des compétences, il doit être apporté une attention toute particulière aux demandes visant à réduire la pénibilité ou à mieux prendre en compte et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dont l'emploi comporte une fonction de manutention et/ou de conduite.

Suivi médical

Article 5

En vigueur étendu

L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.

Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des victimes d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de rechute et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.

Les parties signataires conviennent d'étudier les possibilités d'un suivi médical spécifique via notamment le dispositif mis en place par les accords du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation incombe à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

Amélioration des dispositifs de reclassement de la CCNP

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions légales et réglementaires existantes et s'imposant aux entreprises en cas d'accident et d'invalidité.

Elles rappellent également les dispositions conventionnelles existantes, notamment les dispositions de l'article 14 de la CCNP, qui dispose que : « Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession ». Ces dispositions sont étendues pour le secteur du transport de déménagement aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies ou d'accidents qu'ils soient professionnels ou non.

Elles soulignent l'engagement supplémentaire pris pour les entreprises du transport de déménagement.

Reclassement interne

Pour les entreprises du transport de déménagement, il est convenu qu'un reclassement doit prioritairement être recherché au sein de l'entreprise en envisageant toutes les opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités connexes au déménagement, évolution vers d'autres postes sans exclure les postes d'agents de maîtrise, etc.), y compris en mobilisant les moyens offerts par la formation professionnelle (cf. articles 7 et 8 du présent accord).

Les dispositions de l'article 14 de la CCNP sont étendues aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies, qu'elles soient professionnelles ou non.

Reclassement externe

Dans le cas où, compte tenu de la taille moyenne des entreprises, un reclassement interne n'est pas possible, la recherche d'un reclassement externe est facilitée par la mise à disposition des moyens des parties signataires.

Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale du déménagement : www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html ou tout autre organisme.

De même, les parties signataires employeurs s'engagent à assurer la diffusion des différentes demandes de reclassement qui leur seront communiquées auprès des organisations professionnelles du secteur des transports. S'il y a lieu, la diffusion pourra éventuellement s'étendre à des secteurs connexes au transport de déménagement, en fonction des compétences identifiées des salariés concernés et de leurs vœux éventuels.

Les parties signataires rappellent que le reclassement peut être facilité par la formation, par une adaptation de poste, etc. Elles veillent à ce que les entreprises soient informées des différentes mesures existantes.

Au regard des éventuels besoins de reclassement, les parties signataires rappellent que la formation continue doit permettre aux salariés d'acquérir une bonne employabilité et ainsi répondre plus efficacement à une éventuelle évolution de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est tenue informée des données et du suivi relatif au reclassement professionnel dans la branche.

Les mesures spécifiques adoptées dans le secteur du transport de déménagement sont détaillées ci-dessous.

Développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge et quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles mettent en avant leur volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une évolution ascendante, dans l'objectif de les aider à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Elles soulignent également que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collèges (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors notamment peut aussi, dans certains cas, être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux.

Afin de permettre aux salariés des entreprises de transport de déménagement d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Elles insistent notamment sur les dispositions détaillées ci-dessous :

Abondement du compte personnel de formation (CPF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, il est instauré un droit à abondement du CPF de 10 % pour les salariés de plus de 50 ans qui suivent une formation dans ce cadre

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dans le cadre des dispositifs existants dans l'accord formation de la branche.

Valorisation du tutorat

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent inciter les employeurs et les salariés à s'inscrire dans une démarche de transmission des connaissances de l'entreprise et du métier du transport du déménagement.

Pour faciliter ce partage des savoir-faire, elles encouragent le recours au tutorat tel que défini dans l'accord formation de branche, qui facilite l'intégration des nouveaux embauchés, enrichit les connaissances et joue un rôle particulier dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation.

Afin de valoriser la fonction tutorale, conformément à l'accord formation de la branche et dans le respect des règles fixées par ce dernier, les dispositions suivantes s'appliquent :

- pour les maîtres d'apprentissage : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la

prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale - ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;

- pour le tuteur de contrat de professionnalisation : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant toute la durée du contrat - ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois.

Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, pour les salariés qui le désirent et qui en font la demande par formulaire (Cerfa 11796*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi]) du lieu de leur domicile avant le 1er mai pour la promotion du 14 juillet ou avant le 15 octobre pour la promotion du 1er janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du travail dans l'entreprise, dès lors que les conditions d'ancienneté prévues sont remplies.

Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, d'un montant de :

- 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- 1 demi-mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur

Le salaire pris en compte est le salaire mensuel de base du bénéficiaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette gratification est versée au plus tard le mois suivant la remise effective de la médaille d'honneur du travail dans l'entreprise.

Commission de suivi

Article 10

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci.

Cette commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, autant que de besoin et au moins une fois par an, la première réunion devant se tenir dans les 6 mois de la signature du présent accord.

Les premières missions de la commission de suivi sont notamment de se doter d'un règlement intérieur et de veiller à l'élaboration du référentiel de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Missions principales :

- suivi des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions ;
- mesure des impacts sur le présent accord des mesures légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient être prises (suivi des normes concernant la manutention manuelle et le port de charges notamment) ;
- suivi des évolutions des taux de gravité des maladies professionnelles et des accidents du travail ainsi que de leurs fréquences ;
- en complément et en lien avec les travaux du CTN, rôle incitatif dans la recherche de solutions adaptées visant à réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (tableau 57 des maladies professionnelles) ainsi que les affections du rachis lombaires, hernies discales, et autres maladies susceptibles de faire l'objet le cas échéant d'une reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre du tableau 98 de ces maladies ;

- définition d'indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress ;
- étude des statistiques de la CNAMTS sur les risques professionnels et les conditions de travail dans le secteur du transport de déménagement ;
- détermination de besoins nouveaux pour la profession et être force de propositions d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- promotion de méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;
- réflexion et incitation à toute initiative utile permettant d'améliorer la prévention des risques et les conditions de travail, dans le cadre de la négociation sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- promotion d'actions particulières de formation pour les salariés ;
- suivi des reclassements professionnels ;
- le cas échéant, information et sollicitation des partenaires sociaux de la branche en vue de la saisine de la CPNE ou de la CNIC si ces derniers le souhaitent.

La commission de suivi est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Dépôt et extension

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009

En vigueur non étendu

Paris, le 30 décembre 2010.

La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, je vous signifie par le présent courrier que le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC adhère à compter de ce jour aux accords suivants entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

- accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans ;
- accord du 11 avril 1997 portant création du fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA TRANSPORT) ;
- accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, ainsi que ses avenants du 5 octobre 2001 et du 7 juillet 2009 ;

- avenant du 12 novembre 2009 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président.

Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1

En vigueur

Bordeaux, le 16 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA transports du 28 décembre 1994 et à l'avenant n° 1 à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA transports, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 55, ce dernier en date du 2 mars 2010, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Transports routiers de voyageurs ».

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2011.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,30	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,60	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,40	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,40	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	24,90	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,60	Art. 11

Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Organisations de salariés	La FNCR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 56, ce dernier en date du 4 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit.

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er avril 2011.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,59	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,75	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,54	Article 12
Indemnité spéciale	3,41	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,82	Article 5
Indemnité de grand déplacement : - 1 repas + 1 découcher - 2 repas + 1 découcher	40,26 52,85	Article 6

Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FGT CFTC ; La FNCR ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Dans la continuité des dispositifs de prévoyance instaurés conventionnellement dans le secteur du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une nouvelle obligation conventionnelle consistant en la souscription d'un régime obligatoire de remboursements complémentaires de frais de soins de santé au profit de salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visés dans le présent accord.

Le présent accord ne saurait remettre en cause les contrats obligatoires préexistants dans les entreprises qui respectent les conditions de contribution fixées ci-après.

Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre maximal légal et réglementaire des dispenses possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

3. Ayants droit

Les salariés visés au point 2 de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- le ou les enfant(s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter celles du panier de soins défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le gestionnaire procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Choix de l'organisme assureur

Article 3

En vigueur étendu

Pour la mise en place du régime ou pour chaque renouvellement du contrat, le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

A défaut de choix d'un organisme assureur à la fin du délai de 6 mois visé à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou d'un des organismes désignés par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 9 du présent accord afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions du présent accord.

A l'issue de ce délai, l'entreprise pourra soit choisir de contracter avec le ou un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de financement du présent accord, étant noté que le changement d'opérateur doit se faire sans rupture temporelle de la couverture « frais de santé » des salariés.

Obligations faites aux organismes assureurs retenus

Article 4

En vigueur étendu

L'organisme assureur doit respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que leur évolution.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée à l'employeur par l'organisme assureur retenu par l'entreprise, sera obligatoirement remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat signé.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme assureur retenu par l'entreprise est tenu de proposer une couverture identique à destination des personnes visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 150 % de la cotisation totale (part salariale et part patronale) d'un actif.

L'organisme assureur retenu par l'entreprise prend en charge la suite des états pathologiques nés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

En plus du régime conventionnel obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur retenu par l'entreprise de proposer au moins un régime complémentaire facultatif à destination du salarié et/ ou de ses ayants droit définis à l'article 1er du présent accord. L'adhésion à ce dernier pour le salarié et ses ayants droit définis à l'article 1er étant facultative et son coût, sans préjuger de la négociation en entreprise, reposant sur le salarié.

Enfin, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme ou aux organismes désignés au niveau national de garantir une stabilité tarifaire pour une période sur 3 ans.

Financement

Article 5

En vigueur étendu

Les charges du régime conventionnel obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié.

La contribution de l'employeur, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle à la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, doit respecter le montant minimal ci-dessous détaillé.

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

Ainsi, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente, le salarié doit contribuer au financement du régime à la même hauteur que l'entreprise.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du premier mois civil entier d'emploi dans l'entreprise, à terme échu. Ainsi, lorsqu'un salarié est embauché en cours de mois, la cotisation est due à compter du mois suivant. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

Article 6

En vigueur étendu

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à

une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;*
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite ' loi Evin ', sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 12 août 2016-art. 1)

Mise en œuvre en entreprise

Article 7

Sous réserve du respect des règles de financement prévues à l'article 5 du présent accord, les contrats obligatoires déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions. Les entreprises sont considérées comme remplissant les obligations du présent accord lorsqu'elles versent cette somme dans le cadre du dispositif d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrit ou lorsqu'elles versent cette somme sous forme de dotation spécifique au comité d'entreprise qui a souscrit un dispositif de complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas déjà aménagé un tel dispositif disposent d'un délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en application visé à l'article 10 du présent accord pour conclure un contrat conforme aux dispositions du présent accord.

Commission de suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions et de suivre l'évolution de l'état financier des régimes mis en place par le ou les opérateurs désignés.

Commission spécifique « Appel d'offres »

Article 9

En vigueur étendu

Une commission spécifique, composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives en transport routier de voyageurs, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique sera notamment chargée, tous les 3 ans, de :

- élaborer le cahier des charges ;
- lancer l'appel d'offres ;
- analyser les résultats à l'appel d'offres ;
- arrêter le ou les opérateurs désignés.

A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Entrée en application

Article 10

En vigueur étendu

En dehors des dispositions de l'article 9, le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension.

Par dérogation, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au de la République française au premier semestre 2012, le présent accord entrera en application au 1er juillet 2012.

Révision et modification

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dépôt et extension

Article 12

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; UFT ; OTRE ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des accords des 28 mars 1997 (CFA « Marchandises ») et 2 avril 1998 (CFA « Voyageurs »), à compter de leur 60e anniversaire, les bénéficiaires d'un congé de fin d'activité peuvent faire liquider leurs droits à la retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, soit dans les conditions de droit commun, soit dans les conditions fixées par le titre III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

En portant progressivement l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a un impact sur le régime des congés de fin d'activité dans la mesure où ses bénéficiaires, atteignant l'âge de 60 ans à compter du 1er juillet 2011, ne peuvent plus faire liquider leurs droits à retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse dans ces conditions.

Ce nouvel environnement juridique a amené les partenaires sociaux à exprimer aux représentants de l'Etat, au plus haut niveau, depuis plusieurs mois :

- d'une part, leurs préoccupations sur la situation des bénéficiaires actuels du régime qui, lorsqu'ils en sortiront à compter du 1er juillet 2011, ne pourront bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein car ils n'auront pas l'âge requis ;

- d'autre part, leur attachement à la pérennité des congés de fin d'activité de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux prenant acte :

- de l'évolution du contexte de la création des congés de fin d'activité à différents titres qui justifie de les faire évoluer ;
- de l'attachement marqué par l'Etat à la pérennité des congés de fin d'activité ;
- de la volonté exprimée par l'Etat et les partenaires sociaux de n'augmenter ni les prélèvements sur la profession ni leurs contributions aux régimes des CFA ;
- des engagements pris par l'Etat de faire évoluer les dispositions réglementaires (titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié) relatives aux droits des conducteurs et des convoyeurs à la retraite à taux plein afin de les mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la retraite ainsi qu'avec les dispositions adaptées des accords fondateurs des congés de fin d'activité ;
- des engagements également pris par l'Etat de poursuivre sa participation au financement des congés de fin d'activité dans les conditions fixées par le présent accord,

conviennent d'apporter aux dispositions des accords des 28 mars 1997 et 11 avril 1997 (CFA « Marchandises » et FONGECFA-Transport), d'une part, et des 2 avril 1998 et 29 mai 1998 (CFA « Voyageurs » et AGECEFA-Voyageurs), d'autre part, les modifications qui suivent :

Remarque liminaire relative à l'âge requis des conducteurs et convoyeurs pour faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de réviser, dans la perspective d'une mise en œuvre au 1er novembre 2011, les titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié pour prendre en compte les nouvelles dispositions relatives à l'âge légal de départ en retraite afin que les conducteurs et convoyeurs puissent faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.

Cette révision permet :

- la sécurisation juridique de leur situation au regard desdits droits ;
- la cohérence de la mise en œuvre effective des mesures du présent accord.

Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Situation générale

A compter du 1er juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de prendre en compte des situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1er juillet 2011 :

A. - Les conducteurs ou les convoyeurs dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1er juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition des :

- 30 années de conduite exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Voyageurs » ;
- 25 années de conduite exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Marchandises » ;
- 20 années d'exercice d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.

B. - Les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé ' pour carrière longue ' dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif ' carrière longue '.

Les conducteurs et convoyeurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FONGECFA transport et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique.

C. - Les conducteurs « Marchandises » ou les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

NOTE : Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

(Accord du 11 mars 2014 article 1 BO 2014/20).

Allocation de congé de fin d'activité perçue par les bénéficiaires maintenus dans les régimes

Article 3

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des congés de fin d'activité maintenus dans les régimes conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord continuent de percevoir leur allocation et ce, jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, dans les conditions fixées par lesdits régimes.

Financement des allocations versées pendant la période de maintien des bénéficiaires dans les régimes des congés de fin d'activité

Article 4

En vigueur étendu

Le financement des allocations versées pendant la période de maintien dans les régimes des congés de fin d'activité des bénéficiaires visés à l'article 1er du présent accord est assuré, entre l'Etat et les partenaires sociaux, dans les conditions fixées dans le document annexé au présent accord et qui en fait partie intégrante.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une commission composée de leurs représentants.

Cette commission de suivi ne saurait ni se substituer aux instances du FONGECFA-Transport ou de l'AGECFA-Voyageurs ni se saisir de quelque question que ce soit entrant dans leur champ de compétence.

5.2. Ouverture d'une négociation portant réforme des régimes des congés de fin d'activité

Au-delà des adaptations opérées par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation 2 ans après son entrée en vigueur afin d'apporter aux accords fondateurs des régimes des congés de fin d'activité les réformes qui s'imposent et permettant de les pérenniser.

Cette négociation sera menée dans le respect des règles en vigueur de compétence ratione materiae de la CNIC. L'Etat sera associé à son déroulement afin de parvenir aux équilibres financiers ou clefs de répartition les plus pertinents au regard de l'objectif affiché.

5.3. Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les prérogatives des conseils d'administration des organismes gestionnaires FONGECFA-Transport et AGECFA-Voyageurs telles que définies dans leurs accords fondateurs.

5.4. Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

5.5. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Accord sur les conditions de financement mentionnées à l'article 4 de l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA)

Vu l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA) et notamment son article 4,

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de prendre en charge à parts égales le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1er de l'accord susvisé ;

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de répartir le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé au prorata du taux de financement du dispositif global tel qu'assuré par chacune des parties ;

Considérant en outre que le présent accord financier intègre un objectif de reconstitution des fonds propres du FONGECFA-Transport sans altérer les fonds propres de l'AGECFA-Voyageurs, répondant ainsi à une demande des

partenaires sociaux,

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

- le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1er de l'accord susvisé est évalué à 282,67 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge de l'Etat et 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge des partenaires sociaux ;

- le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé est évalué à 428,95 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 188,74 millions d'euros (44 %) au bénéfice de l'Etat et 240,21 millions d'euros (56 %) au bénéfice des partenaires sociaux.

Le tableau ci-dessous résume l'équilibre financier résultant du présent accord :

En million d'euros	Total	État		Partenaires sociaux	
Surcoût	282,67	141,34	50 %	141,34	50 %
Report de trésorerie	428,95	188,74	44 %	240,21	56 %
Solde	146,28	47,40	32 %	98,88	68 %

La présentation des concours financiers des différentes parties par exercice comptable (2011-2017) fait l'objet d'un document technique signé par les parties signataires du présent accord et communiqué aux gestionnaires des régimes aux fins de leurs mises en œuvre.

Les parties signataires s'engagent à adopter les dispositions nécessaires pour assurer respectivement à l'Etat et aux partenaires sociaux des soldes de trésorerie équilibrés sur la durée.

En vigueur étendu

Annexe II

Le document technique ci-dessous traduit, sur l'ensemble de la période de transition des régimes, les concours financiers des différentes parties (Etat et partenaires sociaux, PS) par exercices comptables.

AGECFA/FONGECF

Date d'effet CFA	Date de naissance	Age	Durée maximum de la prise en charge (en année)	Qui	Exercice comptable	Quote-part de prise en charge		
						Allocations (en pourcentage)	CNAV. - CNAM (en pourcentage)	ARRCO-AGIRC (en pourcentage)
Avant le 30 juin 2011	1er juillet 1951 - 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
Après le 1er juillet 2011	1er juillet 1951 - 30 juin 1956 (*)	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0

		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
	Après le 30 juin 1956	De 57 à 59,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
* Si conditions d'ancienneté de conduite non respectées au 30 juin 2011, report de l'âge d'entrée à 57 ans sauf exceptions prévues à l'accord.								

AGECFA

(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 - 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (-) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	- 339 813	- 16 991	5	0	- 16 991
2012	- 2 614 073	- 261 407	10	0	- 261 407
2013	- 3 708 582	- 370 858	10	1 582 945	1 212 087
2014	- 5 530 370	- 1 382 593	25	5 544 410	4 161 817
2015	- 8 322 065	- 4 577 136	55	8 603 677	4 026 542
2016	- 6 027 201	- 1 205 440	20	5 331 163	4 125 723
2017	- 1 263 072	- 126 307	10	688 950	562 643
Total	- 27 805 176	- 7 940 732	28,6	21 751 146	13 810 414

AGECFA

(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 - 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : partenaires sociaux.

Exercices comptables	Besoin (-) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		

2011	- 339 813	- 322 823	95	691 303	368 480
2012	- 2 614 073	- 2 352 666	90	4 988 276	2 635 610
2013	- 3 708 582	- 3 337 723	90	7 233 826	3 896 103
2014	- 5 530 370	- 4 147 778	75	4 056 508	- 91 269
2015	- 8 322 065	- 3 744 929	45	1 923 561	- 1 821 368
2016	- 6 027 201	- 4 821 761	80	940 794	- 3 880 967
2017	- 1 263 072	- 1 136 765	90	121 579	- 1 015 185
Total	- 27 805 176	- 19 864 444	71,4	19 955 848	91 403

FONGEFA

(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 - 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (-) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	Conservation Etat	
2011	- 4 487 875	- 224 394	5	250 000	0	25 606
2012	- 24 658 250	- 1 232 912	5	13 250 000	0	12 017 088
2013	- 36 691 305	- 4 769 870	13	- 6 611 402	11 909 158	2 639 289
2014	- 50 459 589	- 34 312 520	68	- 11 882 772	41 641 800	2 829 280
2015	- 69 634 096	- 57 099 958	82	- 15 913 431	64 376 341	2 776 382
2016	- 54 464 678	- 34 857 394	64	- 7 420 103	41 852 363	6 994 969
2017	- 14 471 091	- 868 265	6	- 1 278 041	7 208 664	6 340 398
Total	- 254 866 883	- 133 365 314	52	- 29 605 749	166 988 326	33 623 012
(a) un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux.						

FONGEFA

(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 - 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : partenaires sociaux.

Exercices comptables	Besoin (-) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	PS dont transferts	
2011	- 4 487 875	- 4 263 481	95	250 000	5 405 250	1 141 769

2012	- 24 658 250	- 23 425 337	95	13 250 000	32 682 777	9 257 440
2013	- 36 691 305	- 31 921 436	87	- 6 611 402	76 993 301	45 071 865
2014	- 50 459 589	- 16 147 068	32	- 11 882 772	52 005 482	35 858 413
2015	- 69 634 096	- 12 534 137	18	- 15 913 431	34 280 276	21 746 139
2016	- 54 464 678	- 19 607 284	36	- 7 420 103	16 115 244	- 3 492 040
2017	- 14 471 091	- 13 602 826	94	- 1 278 041	2 775 695	- 10 827 131
Total	- 254 866 883	- 121 501 569	48	- 29 605 749	220 258 024	98 756 455

(a) Un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux. * Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (-) des besoins de trésorerie.

Les chiffres indiqués en valeur absolue le sont à titre prévisionnel.

Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; OTRE.
Organisations de salariés	UNCP CGT-FO ; FGT CFTC ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CFDT ; FNCR.
Organisations dénonçantes	L'union des fédérations de transport (UFT), par lettre du 26 avril 2013 (BO n°2013-20)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire.

Le présent accord définit un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des parties sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché visant à permettre la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.

Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire

Article 2

En vigueur étendu

Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :

En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail (ancien art. L. 122-12) ne sont pas remplies, les parties prévoient le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 km (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

2.1. Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires

Les présentes dispositions s'appliquent pour les activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.

2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés).

Les entreprises entrantes et sortantes devront également informer, sous 5 jours ouvrés après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.

Ces conditions s'apprécieront à la date de notification de fin du marché.

2.3.1. Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :

Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédant la notification formelle de perte du contrat.

Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Pour l'activité transport :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur (filière transport, catégorie ouvriers, coefficients 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 700 000 € annuel, un régulateur ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière transport ou exploitation, catégorie agents de maîtrise et/ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires transport = 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables = $1\,000\,000 / 70\,000 = 14,28$, soit 14 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 700\,000 = 1,43$, soit 1 personne.

Pour l'activité caisse, traitement de valeurs :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 74 000 € par an, un opérateur ou employé administratif (filière traitement des fonds et valeurs, catégorie employés) un agent (filière chambre forte) ou un agent de niveau 1 (filière exploitation) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière traitement des fonds et valeurs ou exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- opérateurs transférables = $1\,000\,000 / 74\,000 = 13,51$, soit 13 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 740\,000 = 1,35$, soit 1 personne.

Pour l'activité automate bancaire :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 77 000 € par an, un technicien (filière traitement maintenance en installations automatisées, catégorie employés, agents ou techniciens sera transférable).

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 770 000 € par an, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- agents ou techniciens transférables = $1\,000\,000 / 77\,000 = 12,98$, soit 12 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 770\,000 = 1,29$, soit 1 personne.

Ces ratios moyens seront revus chaque année par la commission de suivi prévue à cet accord.

Les fonctions ci-dessus visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise sortante pourra décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

2.3.2. Critères de reprise du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs, il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères suivants :

- la situation de famille ;

- l'âge ;

- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation précisées dans la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus faible nombre de points.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 personne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 personnes à charge ou plus	4 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points
Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis adéquat et valide pour les chauffeurs, port d'armes valide au moment du transfert.

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise sortante devra proposer un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncer à son transfert et le conserver dans ses effectifs.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

A. - Etablissement d'un contrat de travail

L'entreprise entrante établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous.

Chaque salarié concerné se verra remettre un contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

B. - Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend le salaire de base et toutes les primes à caractère fixe existants depuis au moins 12 mois dans l'entreprise sortante et, le cas échéant, le 13^e mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant, par la mise en place d'une prime différentielle.

Les primes à échéances fixes mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalant à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

C. - Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

D. - Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur (entreprise entrante) qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur (entreprise sortante).

2.5. Fourniture de la liste du personnel concerné par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien d'emploi, le détail de sa situation individuelle,

conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entrante est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise sortante.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche médicale d'aptitude ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie du port d'armes (l'entreprise entrante devra, dès la confirmation de la transférabilité, assurer le suivi administratif du renouvellement du port d'armes) et du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP), permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;
- l'attestation d'emploi ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
- le passeport formation ;
- l'accord formel du salarié.

2.6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours ouvrés avant le début du marché pour formaliser le contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

2.7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jours court à compter de la présentation par l'entreprise entrante au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours susvisé sera considérée comme un refus.

En cas de refus du salarié, l'entreprise sortante devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.

Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise entrante.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise entrante dès la validation du transfert.

2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'entreprise sortante règlera au personnel repris par l'entreprise entrante les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois sous forme de solde de tout compte.

Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 « Changement de résidence » de l'accord

national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise entrante puis facturés au réel à l'entreprise sortante).

2.9. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Mesure spécifique

Article 3

En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

La volonté des parties est de rendre le présent accord applicable aux marchés effectivement transférés (début de marché) à compter du 1er janvier 2012.

A cette fin, l'accord entre en vigueur à sa date de signature. Pour le cas particulier des marchés dont la notification par le client a déjà été reçue à la date de signature du présent accord, cette date de signature se substitue à la date de notification dans les dispositions du présent accord pour les besoins de sa mise en œuvre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et deviendra caduc pour l'avenir si l'arrêté d'extension exclut l'une de ses dispositions, ou si le présent accord n'a pas fait l'objet d'une extension dans les 18 mois de la saisine du ministère du travail en vue de l'extension. Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, le présent accord peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Commission de suivi

Article 5

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et adaptera les conséquences sur le présent accord des éventuelles modifications de la convention collective nationale.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Nationalité :

Adresse :

Date d'ancienneté :

Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé :

Date d'effet de la protection en cours :

Coefficient :

Horaire hebdomadaire :

Salaire mensuel brut de base :

Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 6 mois :

Contrat de travail :

Absences en cours :

Motif de l'absence :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

Formation :

Port d'armes :

Attestation FIMO :

Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité

Signataires	
Organisations patronales	UFT, TLF ; OTRE ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC ; FNCR ; SNATT CFE-CGC.

Le 30 mai 2011, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité.

Afin de tenir compte de certaines situations particulières, ils ont prévu des dispositions spécifiques, notamment pour les conducteurs et convoyeurs qui pouvaient bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite dit « pour carrière longue ».

Le présent avenant a pour objet de mieux articuler les dispositifs des régimes de congés de fin d'activité et pour carrière longue.

Modification du point 2.2 B de l'article 2 « Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011 »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du point B de l'article 2.2. « Cas particuliers » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« B. - Les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé ' pour carrière longue ' dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif ' carrière longue '.

Les conducteurs et convoyeurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FONGECFA transport et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique. »

Le reste sans changement.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF ; FEDIMAG.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT FO UNCP ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.

Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Définition des emplois spécifiques

Article 2

En vigueur non étendu

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe au présent accord d'étape.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Classement des emplois spécifiques

Article 3

En vigueur non étendu

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent accord d'étape des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA I à CCNA IV) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Poursuite de la négociation du protocole « prestations logistiques »

Article 4

En vigueur non étendu

La négociation sur le classement hiérarchique des nouveaux emplois annexés au présent accord d'étape s'engagera dès la signature de ce dernier.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

L'entrée en vigueur du présent accord d'étape est subordonnée à la conclusion de l'accord portant sur le classement hiérarchique des emplois qui y sont annexés.

Dépôt et publicité

Article 6

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Annexe

Nomenclature des emplois complémentaires

1. Manutentionnaire logistique :

- assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
- il renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

2. Agent logistique :

- réalise l'ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;
- identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;
- sait prendre les réserves nécessaires ;
- renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;
- participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

3. Agent administratif logistique :

- exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
- en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
- en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;
- assiste le gestionnaire des stocks ;
- assure le classement et l'archivage ;
- saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;
- maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

4. Responsable service client logistique :

- organise la coordination entre le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;
- anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;
- traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;
- organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe ;
- applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;
- établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;
- suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa

hiérarchie.

5. Directeur méthode logistique ou ingénieur méthode projets logistiques :

- analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;
- valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations ;
- constitue l'offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;
- définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d'exploitation (y compris l'informatique d'exploitation), définit l'organisation pour réaliser les prestations ;
- établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;
- détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés ;
- coordonne les équipes des projets ;
- assure l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;
- propose des opérations permettant d'améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;
- démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;
- assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

6. Responsable conditionnement à façon :

- planifie, organise et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe ;
- élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;
- organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;
- analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels ;
- rédige, révisé et fait respecter les procédures et instructions ;
- préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

7. Responsable sécurité (cadre) :

- conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;
- élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;
- assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;
- analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel ;
- met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;
- analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;
- assure l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;
- propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;
- développe la communication et l'information en matière de sécurité dans l'entreprise.

Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; TLF ; FEDIMAG.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.

Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Définition des emplois spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe I au présent protocole d'accord.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent protocole d'accord entrera en application le 9 mai 2012.

Classement des emplois spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent protocole d'accord des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent protocole d'accord entrera en application.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 9 mai 2012.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Nomenclature des emplois complémentaires

Manutentionnaire logistique (1) :

- assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
- renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

Agent logistique (2) :

- réalise l'ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;
- identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;
- sait prendre les réserves nécessaires ;
- renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;
- participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

Agent administratif logistique (3) :

- exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
- en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
- en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;
- assiste le gestionnaire des stocks ;
- assure le classement et l'archivage ;
- saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;
- maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

Responsable service client logistique (4) :

- organise la coordination entre le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;
- anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;
- traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;
- organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe ;

- applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;
- établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;
- suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.

Directeur méthode logistique (5) :

- analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;
- valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations ;
- constitue l'offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;
- définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d'exploitation (y compris l'informatique d'exploitation), définit l'organisation pour réaliser les prestations ;
- établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;
- détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés ;
- coordonne les équipes des projets ;
- assure l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;
- propose des opérations permettant d'améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;
- démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;
- assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

Responsable conditionnement à façon (6) :

- planifie, organise et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe ;
- élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;
- organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;
- analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels ;
- rédige, révisé et fait respecter les procédures et instructions ;
- préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

Responsable sécurité (7) :

- conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;
- élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;
- assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;
- analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel ;
- met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;
- analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;
- assure l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;
- propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;

- développe la communication et l'information en matière de sécurité dans l'entreprise.

En vigueur étendu

Annexe II

Classement et coefficients des emploi

	Statut	CCNA/Coef.
Manutentionnaire logistique	O	110 L
Agent logistique	O	115 L
Agent administratif logistique	E	120 L
Responsable service client logistique	Hte M	200 L
Directeur méthode logistique	C	113 L
Responsable conditionnement à façon	Hte M	200 L
Responsable sécurité	C	106,5 L

Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; Le TLF ; L'UFT ; Le SNTL,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CGC ; La FNST CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 85, ce dernier, en date du 13 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 (convention collective nationale, annexe I) prévoyait dans son article 4, paragraphe 4, la définition et le positionnement hiérarchique de l'emploi du dispatcheur objet du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué les emplois suivants.

Groupe 2

Emploi 7 bis : régulateur dispatcheur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, suivant les directives d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux coursiers le traitement des commandes des clients en optimisant les moyens à sa disposition,

dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel roulant ;
- assure également certains travaux annexes administratifs et commerciaux ;
- peut avoir jusqu'à 15 coursiers dans son équipe.

Groupe 3

Emploi 18 bis : régulateur dispatcheur :

- même définition que groupe 2, emploi 7 bis ;
- ayant une équipe de plus de 15 coursiers.

Groupe 4

Emploi 29 bis : superviseur régulateur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé de diriger et de coordonner le travail des coursiers dans le respect des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2 et 3 ;
- est également appelé : responsable trafic ou coordinateur de la régulation.

Groupe 6

Emploi 50 bis : superviseur régulateur :

- agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;
- il prend toute initiative en vue d'optimiser le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration ;
- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2,3 et 4.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er juillet 2012.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	La FEDIMAG ; La TLF ; L'UFT ; L'UNOSTRA,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FGT CFTC ; La FNCR ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du premier jour du mois civil suivant la signature, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique en lieu et place du taux conventionnel.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
	Manutentionnaire logistique	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628

115 L	Préparateur de commandes	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
	Agent logistique	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
120 L	Contrôleur/flasheur	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,30	9,59	9,7818	9,9736	10,1654	10,3572
138 L	Opérateur de ligne	9,32	9,64	9,8328	10,0256	10,2184	10,4112

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
	Manutentionnaire logistique	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
115 L	Préparateur de commandes	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
	Agent logistique	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
120 L	Contrôleur/flasheur	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 401,84	18 769,88	19 137,91	19 505,95	19 873,99
138 L	Opérateur de ligne	18 476,90	18 846,44	19 215,98	19 585,51	19 955,05

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,32	9,59	9,8777	10,1654	10,4531	10,7408	11,0285
120 L	Employé d'ordonnancement	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860
	Agent administratif logistique	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 369,37	18 920,45	19 471,53	20 022,61	20 573,69	21 124,78
120 L	Employé d'ordonnancement	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75
	Agent administratif logistique	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Gestionnaire de stocks	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Responsable ou superviseur de lignes	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
165 L	Chef de quai logistique	11,24	11,5772	11,9144	12,2516	12,5888	12,9260
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
200 L	Responsable service client logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable conditionnement à façon	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 633,19	21 252,19	21 871,18	22 490,18	23 109,17	23 728,17
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Gestionnaire de stocks	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Correspondant du responsable management de la qualité	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Responsable ou superviseur de lignes	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
165 L	Chef de quai logistique	21 560,29	22 207,10	22 853,91	23 500,72	24 147,52	24 794,33
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

200 L	Responsable service client logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable conditionnement à façon	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 810,07	2 460,76	34 450,57	2 583,80	36 091,08	2 706,84	37 731,58	2 829,87
106,5 L	Chef de projet	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
	Responsable sécurité	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
113 L	Directeur d'exploitation logis-tique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
	Directeur méthode logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
	Directeur de site logistique	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
132 L	Directeur de sites logistiques	43 323,89	3 249,29	45 490,08	3 411,75	47 656,28	3 574,22	49 822,47	3 736,68

Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FNCR ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CFDT.

Modification de l'article 5 « Surveillance médicale renforcée »

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du premier paragraphe de l'article 5 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, le reste étant sans changement :

« Les parties signataires incitent l'employeur à tenter, pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement,

de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1er du présent accord, de réduire à 1 an l'espacement entre deux visites médicales auprès de la médecine du travail, en attendant l'aboutissement des démarches entreprises par les partenaires sociaux pour que les personnels susvisés puissent bénéficier d'une visite annuelle. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT,

En vigueur étendu

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 28 février 2002, est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière.

Modification de l'article 6

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions des points 6.2 et 6.3 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, le reste étant sans changement :

« 6.2. Forfait en jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour le personnel ' cadres ' qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont notamment et directement concernés les personnels cadres définis par l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

6.2.2. Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

- faire expressément référence au présent accord ;
- fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;
- mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.

Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaires} - 25 \text{ jours de congés payés} - 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours} ;$

$228 \text{ jours} - 215 \text{ jours} = 13 \text{ jours de repos supplémentaires.}$

Chaque année, le calcul doit être refait puisque le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le solde éventuel de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés relevant d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du plafond des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La pratique du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que ladite répartition doit garantir au salarié concerné :

- le respect du repos quotidien de 11 heures ;
- le respect du repos hebdomadaire légal.

Chaque année, l'employeur organise, avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait, un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur.

6.3. Personnels commerciaux itinérants non cadres

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnels commerciaux itinérants non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de procéder à la signature du présent accord afin de sécuriser juridiquement le régime de complémentaire santé qu'ils avaient mis en place par l'accord du 6 décembre 2011. Leur décision s'inscrit dans la démarche initiée de longue date d'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ces secteurs d'activité.

Les partenaires sociaux précisent que les dispositions du présent accord répondent aux exigences des « contrats responsables » conformément aux dispositions légales et réglementaires et qu'elles ne remettent pas en cause les régimes « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale dès lors que sont respectés les principes fixés par le code de la sécurité sociale et le code du travail en la matière.

Les partenaires sociaux réaffirment plus particulièrement :

- qu'ils sont attachés à la date d'application du présent accord en entreprise à compter du 1er janvier 2013, date initialement fixée dans l'accord susvisé du 6 décembre 2011, et qu'ils prendront les initiatives les plus opérantes afin de respecter cette échéance ;

- qu'au regard de la diversité structurelle des entreprises des secteurs concernés, la mutualisation des risques garantis par ce régime est une condition essentielle à l'homogénéité des prestations qu'il contient (nature et niveau) et un facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux confirment :

- le choix de l'organisme assureur qu'ils ont opéré dès le 8 février 2012 au regard des garanties proposées dans le dossier qu'il leur avait été présenté (régime de base, régimes optionnels, régimes améliorés, services et garanties complémentaires) en réponse à leur appel d'offres ;

- qu'ils avaient ainsi manifesté expressément leur volonté de ne pas procéder à une simple recommandation mais bien à une désignation porteuse d'une réelle mutualisation des risques.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF Rév. 2		NAF Rév. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41A	Transports routiers de marchandises interurbains	602M
Transports routiers de fret de proximité	49.41B	Transports routiers de marchandises de proximité	602L
Location de camions avec chauffeur	49.41C	Location de camions avec conducteur	602P
Messagerie, fret express	52.29A	Messagerie, fret express	634A
Affrètement et organisation des transports (1)	52.29B	Affrètement	634B
Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Organisation des transports internationaux (1)	634C
Location et location-bail de camions (1)	77.12Z	Autres activités de courrier	641C
Location d'autres matériels de transport terrestre (1)	712A		
(1) Pour partie (voir le champ d'application de la CCNTR).			

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur vingt-sixième anniversaire :

- pour les enfants poursuivant des études ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Garanties du régime

Article 2

En vigueur étendu

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » mises en place par le présent accord figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;

- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

En complément des présentes garanties, les entreprises devront faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :

- d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
- d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet aide aux aidants ;
- de prestations de téléconsultation, accessible 24h/24 et 7j/7 ;
- d'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;
- d'un outil à la main de l'employeur lui permettant d'organiser un diagnostic santé digital dans l'entreprise.

Choix de l'organisme assureur

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « appel d'offres » susvisée au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Obligation de l'organisme assureur

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1. L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.

2. L'organisme assureur est tenu de :

- garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
- proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Financement

Article 5

En vigueur étendu

Pour le bénéfice des garanties conventionnelles figurant en annexe :

- les cotisations du régime sont fixées à 1,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois :
- la part minimale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70 % du PMSS ;
- la part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0 % du PMSS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5 % du PMSS et une cotisation à la charge du salarié fixée

à 0,5 % du PMSS.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1er mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la cotisation est intégralement due pour le mois.

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

Article 6

En vigueur étendu

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite ' loi Evin ', sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle

(y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Commission de suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord ;
- de suivre l'évolution de la situation financière du (des) régime(s) mis en place par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s), sur la base d'un rapport annuel.

Cette commission se réunira au plus tard pour la première fois avant la fin du premier semestre 2013 et au minimum une fois par an.

Commission spécifique « appel d'offres »

Article 9

En vigueur étendu

Une commission spécifique « appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique est notamment chargée, tous les 5 ans :

- d'élaborer le cahier des charges ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organismes assureurs désignés.

Entrée en application de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2013.

Abrogation d'un accord

Article 11

En vigueur étendu

L'accord du 6 décembre 2011 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport est abrogé.

Les dispositions du présent accord, notamment celles de l'article 3 relatives à la durée de l'adhésion, s'appliquent de plein droit aux entreprises qui, antérieurement à l'entrée en application du présent accord, ont adhéré au régime de base mutualisé mis en place par l'accord du 6 décembre 2011.

Dénonciation et modification

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dépôt et extension

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Tableau de garanties régime frais de santé TRM

Date d'effet : 1er juillet 2022

Tableau de prestations

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou des bénéficiaires, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit auprès de leur organisme assureur.

Il est précisé que le tableau suivant concerne tant les salariés du régime général de la sécurité sociale que ceux relevant du régime local Alsace-Moselle.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf

Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Organisations de salariés	Le SNATT CFE-CGC ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 27 juin 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013 conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
	Manutentionnaire logistique	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
115 L	Préparateur de commandes	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
	Agent logistique	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
120 L	Contrôleur/flasheur	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,49	9,69	9,8796	10,0733	10,2671	10,4608
138 L	Opérateur de ligne	9,51	9,74	9,9311	10,1296	10,3244	10,5192

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
	Manutentionnaire logistique	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
115 L	Préparateur de commandes	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
	Agent logistique	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
120 L	Contrôleur/flasheur	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 585,86	18 957,58	19 329,29	19 701,01	20 072,73
138 L	Opérateur de ligne	18 661,67	19 034,90	19 408,14	19 781,37	20 154,60

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,51	9,69	9,9765	10,2671	10,5576	10,8482	11,1388
120 L	Employé d'ordonnancement	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969
	Agent administratif logistique	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 553,06	19 109,65	19 666,24	20 222,84	20 779,43	21 336,02
120 L	Employé d'ordonnancement	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23

	Agent administratif logistique	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,86	11,1832	11,5090	11,8347	12,1604	12,4861
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Gestionnaire de stocks	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Responsable ou superviseur de lignes	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
165 L	Chef de quai logistique	11,35	11,6930	12,0335	12,3741	12,7147	13,0553
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable service client logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable conditionnement à façon	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 839,52	21 464,71	22 089,89	22 715,08	23 340,26	23 965,45
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Gestionnaire de stocks	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Correspondant du responsable management de la qualité	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Responsable ou superviseur de lignes	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
165 L	Chef de quai logistique	21 775,89	22 429,17	23 082,45	23 735,72	24 389,00	25 042,28
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
200 L	Responsable service client logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable conditionnement à façon	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 138,17	2 485,37	34 795,08	2 609,64	36 451,99	2 733,91	38 108,90	2 858,18
106,5 L	Chef de projet	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
	Responsable sécurité	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
	Directeur méthode logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
119 L	Directeur conditionnement à façon	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
	Directeur de site logistique	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
132 L	Directeur de sites logistiques	43 757,13	3 281,78	45 944,99	3 445,87	48 132,84	3 609,96	50 320,70	3 774,05

Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE.

Signataires	
Organisations de salariés	FNCR ; FNST CGT ; FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGTE CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux du transport sanitaire affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité.

Sans préjudice des réflexions déjà initiées visant à étudier la faisabilité de l'élargissement de certains dispositifs en vigueur, les partenaires sociaux représentant les activités du transport sanitaire estiment que la mise en place, au niveau conventionnel, d'un socle minimal de protection santé dans les conditions fixées par le présent accord répond à leur volonté :

- de couvrir l'ensemble des salariés du secteur et de pouvoir s'assurer de l'effectivité de cette généralisation de la couverture ;
- de sécuriser le régime mis en place, notamment financièrement, et de faire bénéficier les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
- de donner un sens à la politique de prévention en matière de santé que doivent promouvoir les partenaires sociaux ;
- de garantir à tous les salariés du secteur l'unicité du coût de la couverture et sa stabilité tarifaire.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les contrats « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et respectant les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du transport sanitaire (le tissu des entreprises du transport sanitaire étant majoritairement constitué de petites, voire très petites entreprises), le présent accord est porteur d'une clause de désignation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation et ce, pour contribuer à la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport sanitaire enregistrées sous les codes NAF suivants :

- code NAF, rév. 1 : 851J ;
- code NAF, rév. 2 : 86.90A,

relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord :

- a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Garanties du régime

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de prestations :

- le régime de base ou « socle minimal de prestations santé », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties optionnelles facultatives (annexe I) ;
- et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui reste facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les prestations (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Par ailleurs, le régime complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Choix de l'organisme assureur

Article 3

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Une convention est établie entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme désigné. Celle-ci devra en outre préciser :

- les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel sur le contenu du présent accord, y compris les régimes optionnels et améliorés, ainsi que la prise en charge des ayants droit ;
- la méthodologie qu'elle entend adopter pour contrôler l'application de l'accord en entreprise, et notamment la conformité des contrats préexistants conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Il est annexé à ladite convention un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 10 au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Obligation de l'organisme assureur

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
- l'organisme assureur désigné est tenu de :
- garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
- proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire et de couverture, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

Financement

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base (figurant en annexe au présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général, a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

Article 6

En vigueur étendu

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient

été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Mise en œuvre en entreprise

Article 7

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er doivent adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 3 à compter du 1er janvier 2014, les entreprises pouvant toutefois adhérer librement avant cette date.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les contrats préexistants en entreprise avant la date de mise en œuvre seront considérés conformes au présent accord sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, risque par risque, de niveau supérieur aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

Commission de suivi de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord, de gérer les litiges liés aux conditions d'applications dudit article et de décider conjointement avec l'organisme désigné les dossiers à porter en contentieux qui lui seront soumis sur l'appréciation de la notion du risque par risque, de niveaux supérieurs aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

Les représentants de l'organisme assureur désigné assistent aux réunions sauf lorsque la commission statue en interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira pour la première fois dans les 3 mois à compter de la date d'application prévue à l'article 11 du présent accord, aux fins de signatures de la convention avec l'opérateur désigné.

Commission financière

Article 9

En vigueur non étendu

Afin de suivre l'évolution financière du régime mis en place par l'organisme assureur désigné et d'en contrôler l'équilibre, il est instauré une commission financière. Celle-ci sera composée de deux représentants par organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Les représentants de l'organisme assureur désigné assistent aux réunions.

Commission spécifique « Appel d'offres »

Article 10

En vigueur non étendu

Une commission spécifique « Appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le transport sanitaire est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique est notamment chargée, tous les 5 ans :

- d'élaborer le cahier des charges ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

Entrée en application de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à sa date de signature.

Dénonciation et modification

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dépôt et extension

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Régime de base

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu

Annexe II

Régime amélioré collectif n° 1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu

Annexe III

Régime amélioré collectif n° 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

En vigueur

Paris, le 26 avril 2013

UFT

68, rue Cardinet

75017 Paris

Monsieur le président,

L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI), a négocié et signé le 7 novembre 2011 un accord relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds (« l'accord ») avec les organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération générale CFTC des transports ;
- la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) ;
- la fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;
- la fédération nationale des transports et de la logistique (FO UNCP) ;

- le syndicat national des activités du transport et du transit (CFE-CGC).

L'accord a également été signé par l'organisation des transports routiers européens (OTRE) [organisation patronale non représentative à la date de signature de l'accord, décision définitive du tribunal administratif de Bordeaux du 28 février 2012].

Force est de constater que l'accord du 7 novembre 2011 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail et à l'article 4, dernier alinéa, de l'accord conventionnel susvisé, l'UFT, mandatée par FEDESFI, vous notifie par la présente la dénonciation totale de l'accord du 7 novembre 2011.

Conformément aux termes de l'accord, cette dénonciation sera effective à l'issue d'un préavis de 3 mois, et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux articles L. 2261-9, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFTD,

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé.

Ces précisions permettent notamment de clarifier le statut des conducteurs en périodes scolaires qui effectuent également des prestations de transports dédiés aux personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Par conséquent, l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, modifié par l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010, est à nouveau modifié comme suit.

Modification de l'article 1er

Article 1er

En vigueur étendu

Pour écarter toute mauvaise interprétation des dispositions du point 1 « L'activité » de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009, le point 1 dudit article est réécrit comme suit :

« Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Modification de l'article 2 B

Article 2

En vigueur étendu

Afin d'apporter davantage de précisions sur les personnes concernées par la formation prévue par l'accord du 7 juillet 2009, le premier paragraphe du point « Délais à respecter » de l'article 2 B « La formation » est réécrit comme suit :

« Conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010. »

Modification de l'article 3 B

Article 3

En vigueur étendu

L'antépénultième paragraphe de l'article 3 B « Classification » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :

« Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles des rémunérations des ouvriers des transports routiers de voyageurs. »

L'avant-dernier paragraphe de l'article 3 B de l'accord est supprimé.

Modification de l'article 3 C

Article 4

En vigueur étendu

Afin d'éviter d'éventuelles difficultés d'interprétation, le premier paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :

« Cette activité est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacances ... ».

En outre, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le troisième paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais. »

Enfin, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« D. - Particularité du conducteur en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures s'appliquent. »

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.

Elles feront partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Dépôt et extension

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FNST CGT,

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé et d'y insérer de nouvelles dispositions afin de faciliter les procédures de transfert conventionnel de personnel dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs.

L'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs sera donc modifié comme suit.

Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de rappeler l'importance du respect des délais et de la prise en compte des critères sociaux dans les conventions de transports conclues, la dernière phrase du préambule est réécrite comme suit :

« Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;

- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail relatifs au comité d'entreprise. »

Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 2

En vigueur étendu

Au regard des évolutions législatives, la référence aux articles du code du travail est modifiée comme suit :

« Lorsque les conditions pour l'application des dispositions des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail ne sont pas remplies, les parties [...]. »

Le reste est sans changement.

Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 3

En vigueur étendu

L'actuel article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.1 rédigé comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public ou d'une délégation de service public, plus généralement appelé ' marché ' ci-dessous.

Les services publics à la demande de transport routier de personnes, généralement appelés TAD, sont également concernés par les présentes dispositions conventionnelles.

De même, en cas de reprise d'un marché de transport sous-traité par l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, les présentes dispositions conventionnelles sont applicables au sous-traitant. L'appellation "entreprise sortante" utilisée ci-après les intègre donc pleinement. »

Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 4

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 2.2 est modifié comme suit :

« L'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent également informer sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et fêtes) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché. »

Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 5

En vigueur étendu

La première phrase de l'article 2.4 est modifiée comme suit :

« Le maintien de l'emploi se traduira par une information des salariés ' transférables ' et par la signature d'un avenant au contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes : ».

Un point portant sur l'information des salariés est créé. Ce point est rédigé comme suit :

« A. - Information

L'entreprise entrante devra organiser une information du salarié ' transférable '. »

Les points traitant de l'établissement d'un avenant au contrat de travail, des modalités du maintien de la rémunération, des modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert et du statut collectif sont recodifiés comme suit :

« B. - Etablissement d'un avenant au contrat de travail.

C. - Modalités du maintien de la rémunération.

D. - Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert.

E. - Statut collectif. »

Enfin, le point relatif aux modalités du maintien de la rémunération est complété comme suit :

« Le versement de cette prime différentielle doit être maintenu tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre les salariés de l'entreprise entrante et le salarié transféré. »

Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 2.5, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le deuxième paragraphe :

« La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante. »

Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 7

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 2.7 est complété ainsi :

« Par ailleurs, par dérogation, le temps de présence de ces salariés acquis dans l'entreprise sortante sera pris en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité aux élections des représentants du personnel organisée dans l'entreprise entrante. »

Modification de l'article 2.8 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 8

En vigueur étendu

Un paragraphe est inséré avant le dernier paragraphe de l'article 2.8. Ce paragraphe est rédigé comme suit :

« Par dérogation à ce qui précède, l'entreprise sortante pourra aussi transmettre, pour chaque salarié transférable, à l'entreprise entrante le nombre de jour de congés payés restant dû ainsi que les sommes relatives à ces droits. »

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.

Elles feront partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 21 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi ' Aide déménageur ' coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III, IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mai 2014.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème des rémunérations conventionnelles des entreprises de transport de déménagement à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,54
128 D	9,66
138 D	9,80
150 D	10,30

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,32 € ou 24,06 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 €.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,63
120	9,67
125	9,73
132,50	9,79
140	9,89
148,50	9,99

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,34
2	157,50	10,44
3	165	10,76
4	175	11,37
5	185	12,04
6	200	13,01
7	215	13,98
8	225	14,64

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 275	2 345
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	33 308	2 497
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 342	2 651
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 217	2 791
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 283	3 096
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 349	3 401
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées

sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 78, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe IV est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 5 années dans la catégorie ;
- 10 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 10 années dans la catégorie ;
- 15 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 15 années dans la catégorie ;
- 17 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 20 années dans la catégorie ;
- 18,5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 25 années dans la catégorie ;
- 20 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 30 années et dans la catégorie. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées

sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 86, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe III est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit :

Ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 de l'annexe II est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 102, ce dernier en date du 19 février 2013, est de nouveau modifiée comme suit :

Ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 13 de l'annexe I est complété comme suit :

« d) Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- 2 % du taux horaire conventionnel après 1 année ;
- 6 % du taux horaire conventionnel après 5 années ;
- 8 % du taux horaire conventionnel après 10 années ;
- 10 % du taux horaire conventionnel après 15 années ;
- 14 % du taux horaire conventionnel après 20 années ;
- 17 % du taux horaire conventionnel après 25 années ;
- 20 % du taux horaire conventionnel après 30 années. »

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'Etat, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifié

Article 1er

En vigueur étendu

1. Nombre d'années de conduite requis

Dans les articles I. 1, I. 2 et I. 3, le nombre d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mois de conduite seront requis au 1er avril 2014 ;
- 25 ans et 6 mois de conduite seront requis au 1er août 2014 ;
- 25 ans et 9 mois de conduite seront requis au 1er décembre 2014 ;
- porté à 26 ans de conduite au 1er avril 2015.

NB. - Pour les convoyeurs des entreprises de transport de fonds et de valeurs, ce nombre d'années reste fixé à 20 ans.

2. Contrepartie d'embauche. - Remplacement d'un cotisant par un cotisant

Les dispositions des articles VI. 1 et VI. 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise. »

3. Plafonnement du montant de l'allocation

Dans l'article IV. 1, le plafond du montant de l'allocation est ramené de 1,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à 1

fois ce plafond diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires.

Durée de mise en œuvre des dispositions

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions concernant le nombre d'années de conduite requis sont mises en œuvre à titre transitoire.

Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime à un niveau excédentaire.

Les partenaires sociaux conviennent, dès la reconstitution des fonds propres de ce régime, d'apprécier l'opportunité de revoir le taux d'appel de la cotisation de la profession et le nombre minimal d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité.

Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Traitement des dossiers de demande de CFA

Article 3

En vigueur étendu

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Date d'entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1er avril 2014.

Dispositions spéciales

Article 5

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'Etat, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifié

Article 1er

En vigueur étendu

Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime.

Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Traitement des dossiers de demande de CFA

Article 2

En vigueur étendu

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Date d'entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1er avril 2014.

Dispositions spéciales

Article 4

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est indissociable de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1).

Dépôt et extension

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	UNCP FO ; FGT CFTC.

(2) (Lire 6 janvier 2016, arrêté modificateur du 4 mai 2016 JORF 11 mai 2016).

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 103, ce dernier, en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Préambule

Le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des coursiers telles que définies dans l'avenant n° 94 (version en vigueur).

Toutefois, en raison des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé, est institué le présent avenant.

Article 1er

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport. - Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit, et il est institué l'emploi suivant :

« Groupe 3 2 ter Coursier sur véhicule non motorisé

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

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

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

- lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques ;
- utilisation courante des moyens de télécommunication.

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

Conduite-sécurité

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

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

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

l'employeur.

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

Sécurité des véhicules et des objets confiés

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

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

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

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

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

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

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

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

Cas particulier :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exécution du transport et traitement des anomalies

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

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

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

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

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

service.

Autres tâches

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

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

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

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; FEDIMAG ; OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 19 décembre 2012, est à nouveau modifié comme suit.

Rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des

tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la signature du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
	Manutentionnaire logistique	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
115 L	Préparateur de commandes	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Agent logistique	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
120 L	Contrôleur/flasheur	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,66	9,85	10,0470	10,2440	10,4410	10,6380
138 L	Opérateur de ligne	9,68	9,90	10,0980	10,2960	10,4940	10,6920

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
	Manutentionnaire logistique	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
115 L	Préparateur de commandes	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
	Agent logistique	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
120 L	Contrôleur/flasheur	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 883,23	19 260,89	19 638,56	20 016,22	20 393,89
138 L	Opérateur de ligne	18 960,26	19 339,47	19 718,67	20 097,88	20 477,08
Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

En vigueur étendu

Annexe II

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,68	9,85	10,1455	10,4410	10,7365	11,0320	11,3275
120 L	Employé d'ordonnancement	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850
	Agent administratif logistique	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 849,91	19 415,41	19 980,90	20 546,40	21 111,90	21 677,40
120 L	Employé d'ordonnancement	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61
	Agent administratif logistique	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61

En vigueur étendu

Annexe III

Personnels techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,03	11,3609	11,6918	12,0227	12,3536	12,6845
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Gestionnaire de stocks	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Responsable ou superviseur de lignes	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
165 L	Chef de quai logistique	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable service client logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable conditionnement à façon	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 172,95	21 808,14	22 443,33	23 078,52	23 713,70	24 348,89
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Gestionnaire de stocks	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Responsable ou superviseur de lignes	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
165 L	Chef de quai logistique	22 124,30	22 788,03	23 451,76	24 115,49	24 779,22	25 442,95
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable service client logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable conditionnement à façon	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73

En vigueur étendu

Annexe IV

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'Embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 668,38	2 525,13	35 351,80	2 651,38	37 035,22	2 777,64	38 718,64	2 903,90
106,5 L	Chef de projet	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
	Responsable sécurité	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
	Directeur méthode logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
119 L	Directeur conditionnement à façon	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
	Directeur de site logistique	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
132 L	Directeur de sites logistiques	44 457,24	3 334,29	46 680,10	3 501,01	48 902,96	3 667,72	51 125,83	3 834,44

Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; CSD.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les spécificités propres aux entreprises de transport de déménagement, les partenaires sociaux adoptent les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Entreprises concernées :

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés :

Le présent accord s'applique aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées ci-dessus.

Prime horaire de nuit spécifique au secteur du transport de déménagement

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de transport de déménagement sont pleinement concernées par l'application du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement du 14 novembre 2001. Toutefois, souhaitant un indicateur propre au déménagement, ils décident de modifier pour les entreprises du transport de déménagement les dispositions relatives à la compensation pécuniaire prévue à l'article 3.1 « Compensation pécuniaire » dudit protocole d'accord, le reste du protocole susvisé restant inchangé et continuant à s'appliquer.

Ainsi, pour le secteur du déménagement, la référence utilisée pour la prime horaire dans le protocole d'accord du 14 novembre 2001 est annulée. Elle est remplacée par une référence propre au secteur du transport de déménagement, à savoir une prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 D, pris comme référence pour l'ensemble des personnels visés à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord.

Dans l'attente de l'entrée en application du présent accord opérant la substitution de la référence de la prime horaire, l'alinéa 2 de l'article 3.1 « Compensation pécuniaire » du protocole d'accord du 14 novembre 2001 continue de s'appliquer.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; CSD.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 6 janvier 2014, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi ' aide-déménageur ' coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,62
128 D	9,76
138 D	9,90
150 D	10,40

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,42 € ou de 24,30 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 €.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,73
120	9,77
125	9,83
132,50	9,89
140	9,99
148,50	10,09

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,44
2	157,50	10,54
3	165	10,87
4	175	11,48
5	185	12,16
6	200	13,14
7	215	14,12
8	225	14,79

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 588	2 369
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 641	2 523
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 695	2 677
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 589	2 819
5	132	Jusqu'à 5 ans...	41 696	3 127
6	145	Jusqu'à 5 ans...	45 802	3 435

Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui définit le nouveau « cahier des charges » des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;

Considérant que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent à une nécessaire mise en conformité du régime frais de santé institué par l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport,

les parties conviennent de ce qui suit :

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'erreur matérielle concernant la numérotation du paragraphe « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord susvisé est rectifiée, le a « Salariés bénéficiaires » étant transformé en b « Salariés bénéficiaires » et le b « Ayants droit » en c « Ayants droit ».

Le premier paragraphe du I « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord susvisé est modifié comme suit :

« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées. »

Le reste de l'article 1er est sans changement.

En conséquence, au dernier alinéa de l'article 5 « Financement », les mots : « au terme du 6e mois civil entier » sont remplacés par les mots : « à compter du premier mois civil ».

Le reste de l'article 5 est sans changement.

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport est modifiée par le présent avenant comme suit :

Annexe « Prestations de la complémentaire santé »

Garanties du régime de base	
Les garanties incluent le remboursement de la Sécurité sociale à l'exception des prestations exprimées en % du PMSS. Les garanties sont remboursées dans la limite des frais réels engagés.	
NATURE DES ACTES	NIVEAU
SOINS COURANTS	
Consultations – visites généralistes	100 % de la B.R.
Consultations – visites spécialistes	100 % de la B.R.
Honoraires – actes chirurgicaux	100 % de la B.R.
Auxiliaires médicaux	100 % de la B.R.
Examens – analyses laboratoires	100 % de la B.R.
Radiologie	100 % de la B.R.
Transport	115 % de la B.R.
PHARMACIE	
Pharmacie à 65 % (SMR majeur/important)	100 % de la B.R.
Pharmacie à 30 % (SMR modéré)	100 % de la B.R.
Pharmacie à 15 % (SMR faible)	100 % de la B.R.
HOSPITALISATION	
Frais de séjour	100 % de la B.R.
Chambre particulière	0,8 % du PMSS / jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)	1 % du PMSS / jour
Honoraires – actes chirurgicaux	100 de la B.R.
Forfait journalier	100 % des F.R.
Franchise de 18 € pour les actes ≥ 120 €	Prise en charge

OPTIQUE		
Prise en charge obligatoire d'un équipement optique (lunettes) par période de 2 ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue (périodicité d'un an).		
Les remboursements prévus ci-dessous sont limités aux montants fixés par l'article 2 du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides sociales et fiscales. <i>Dans un souci de lisibilité, les montants figurant dans la colonne de droite sont indiqués pour information, il s'agit des montants plafonds fixés par le décret, par équipement, applicables à la date du 1^{er} janvier 2016.</i>		
Monture 2 verres simples (*)	4% du PMSS (1) 4,20% du PMSS	Dans la limite de 470 € (2)
Monture 1 verre simple et 1 verre complexe	4% du PMSS (1) 5,30 % du PMSS	Dans la limite de 610 € (2)
Monture 2 verres complexes (**)	4% du PMSS (1) 5,30 % du PMSS	Dans la limite de 750 € (2)
Monture 1 verre simple et 1 verre hyper complexe (***)	4% du PMSS (1) 5,30 % du PMSS	Dans la limite de 660 € (2)
Monture 1 verre complexe et 1 verre hyper complexe	4% du PMSS (1) 5,30% du PMSS	Dans la limite de 800 € (2)
Monture 2 verres hyper complexes	4% du PMSS (1) 5,30 % du PMSS	Dans la limite de 850 € (2)
Lentilles remboursées par la Sécurité Sociale	6 % du PMSS tous les 2 ans	

DENTAIRE	
Soins	100 % de la B.R.
Prothèses remboursables	145 % de la B.R.
Orthodontie remboursable	150 % de la B.R.
DIVERS	
Prothèses orthopédie	100 % de la B.R.
Appareil auditif	100 % de la B.R.
Ostéopathie (forfait)	60 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire (en complément du remboursement de la Sécurité sociale)
Tiers payant	Oui

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale
BR : base de remboursement de la sécurité sociale
FR : frais réels.

(1) Le plafonnement de la monture prévu à l'article 2 du décret n° 2014-1374 est de 150 euros à la date du 1^{er} janvier 2016.

(2) Limites en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2016 en application du décret précité.

(* Verres simples : verres dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries).

(** : Verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs).

(*** Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries).

Il est rappelé que le régime frais de santé de la convention collective du transport et des activités auxiliaires est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription du médecin traitant hors protocole de soins ;
- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la Sécurité sociale. »

Il est rappelé que le régime frais de santé de la convention collective du transport et des activités auxiliaires est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription du médecin traitant hors protocole de soins ;

- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale. »

Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » de l'accord du 1er octobre 2012 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise ;
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite ' loi Evin ', sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 3 légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014, le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 septembre 2015.

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; OTRE ; CSD.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'accord du 21 novembre 2012 portant création dans les entreprises exerçant des activités de transport de déménagement d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé assurant à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une autre nature existant dans le champ conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale ;

Considérant le double objectif poursuivi par les pouvoirs publics, qui vise à la fois à garantir au plus grand nombre un meilleur remboursement des dépenses de santé et à réguler ces dépenses par l'introduction de planchers et de plafonds de remboursement ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui s'inscrit dans ce cadre en définissant un nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;

Considérant par ailleurs l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de ce nouvel environnement juridique, des dispositions exposées dans le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport de déménagement (code NAF, rév. 1 : 60.2N ; code NAF, rév. 2 : 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, conformément aux dispositions légales et réglementaires :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du

code de l'action sociale et des familles.

Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

Les prestations (nature et niveau) de la couverture complémentaire des frais de santé mise en place par le présent accord figurent en annexe.

Il est convenu entre les partenaires sociaux de retenir trois régimes de prestations :

- régime conventionnel de base (annexe I) ;
- régime amélioré collectif 1 (annexe II) ;
- régime amélioré collectif 2 (annexe III).

Le choix du régime appartient à l'entreprise.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées (cf. annexe). L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Par ailleurs, le régime de couverture complémentaire des frais de santé respectant les conditions du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Le régime respecte les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des paniers 100 % santé des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires). En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Financement

Article 3

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime conventionnel de base (figurant en annexe I du présent

accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche figurant en annexe I est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

Article 4

En vigueur étendu

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser

employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Dispositions remplacées de l'accord du 21 novembre 2012

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes de l'accord du 21 novembre 2012 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :

- son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;
- son article 2 est remplacé par les dispositions de l'article 2 du présent accord.

En conséquence, les dispositions relatives au régime de base, aux régimes optionnels et aux régimes améliorés figurant en annexe de l'accord du 21 novembre 2012 sont remplacées par celles annexées au présent accord :

- son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
- son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Régime conventionnel base + Régime option facultatif n° 1 + Régime option facultatif n° 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

En vigueur étendu

Annexe II

Régime amélioré 1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

En vigueur étendu

Annexe III

Régime amélioré 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; OTRE ; FNTV.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du décret no 2012-25 du 9 janvier 2012 modifié relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

Considérant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Considérant le décret no 2014-1025 du 8 septembre 2014 qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 et le décret no 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui définit le nouveau « cahier des charges » des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;

Considérant que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent à une nécessaire mise en conformité du régime frais de santé institué par l'accord du 24 mai 2011 instaurant une obligation conventionnelle de souscrire une complémentaire santé minimum dans les entreprises du transport routier de voyageurs,

les parties conviennent de ce qui suit :

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le point 2 « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié comme suit :

« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre maximal légal et réglementaire des dispenses possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par

ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle. »

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 « Garanties » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter celles du panier de soins défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le gestionnaire procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. »

Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié et désormais rédigé comme suit :

« En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;*
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite ' loi Evin ', sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise. »

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 3 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2016 - art. 1)

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 3 légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014, le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)

Signataires	
Organisations patronales	FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; CNSA. FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Par accord en date du 15 avril 2013, les partenaires sociaux sont convenus de créer dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé assurant à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une autre nature existant dans le champ conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale,

Les pouvoirs publics, pour leur part, dans ce domaine de la santé publique, poursuivent le double objectif de garantir au plus grand nombre un meilleur remboursement des dépenses de santé et de réguler ces dépenses par l'introduction de planchers et de plafonds de remboursement.

Dans ce contexte, depuis l'engagement initial des partenaires sociaux, le législateur a été amené à prendre d'importantes mesures : loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale et loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale.

Différentes mesures réglementaires prises en application de ces textes ont une portée directe sur l'édifice conventionnel

qu'il convient de mettre en conformité dans les meilleurs délais :

- le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;

- le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui définit un nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé.

Par ailleurs, l'article 1er de la loi susvisée du 14 juin 2013 porte modification des dispositions relatives à la portabilité des droits, qu'il convient également de mettre en conformité.

Compte tenu de ce nouvel environnement juridique et conventionnel, les partenaires sociaux conviennent des dispositions exposées dans le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport sanitaire enregistrées sous les codes NAF suivants :

- code NAF, rév. 1 : 851J ;

- code NAF, rév. 2 : 86.90A,

relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;

- fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant

des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de prestations :

- le régime de base ou « socle minimal de prestations santé », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties optionnelles facultatives (annexe I) ;
- et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui reste facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les prestations (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Le régime respecte les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des paniers ' 100 % santé ' des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires).

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Financement

Article 3

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base (figurant en annexe au présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général, a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

Article 4

En vigueur étendu

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise (1) ;
- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Dispositions remplacées de l'accord du 15 avril 2013

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 15 avril 2013 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :

- son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;
- son article 2 et son annexe sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent accord et les annexes correspondantes ;
- son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
- son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Dénunciation et modification

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 96 et 97.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Annexe II

En vigueur étendu

Annexe 2 : Option 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 98 et 99.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Annexe III

En vigueur étendu

Annexe 3 : Option 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 100 et 101.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Annexe IV

En vigueur étendu

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 102 et 103.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Annexe V

En vigueur étendu

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 104 et 105.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

La volonté des partenaires sociaux à s'engager à un débat approfondi et prioritaire sur les services de tourisme, inscrite dans l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs n'a concrètement pas été suivie d'effet.

Depuis lors, l'activité de tourisme a subi de fortes évolutions dans son organisation et son développement, se traduisant par des attentes nouvelles tant de la part des clients que des organisateurs de circuits ou prestations touristiques. Celles-ci se sont imposées aux entreprises de transport routier de voyageurs, contraintes de s'adapter aux exigences nouvelles du marché.

Dans le même temps, la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport n'a pas suivi ces évolutions. Elle traduit aujourd'hui des éléments obsolètes, se limitant à l'affichage d'une classification des conducteurs de tourisme ou grand tourisme qui ne reflète plus les réalités d'emploi en entreprise.

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement et à la modernisation des conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

S'appuyant sur une définition du service de tourisme, cet accord, d'une part, réforme la nomenclature des emplois et, d'autre part, renforce les conditions spécifiques d'emploi des conducteurs exerçant à titre principal un service de tourisme. Il affirme une volonté de renforcement spécifique de la formation professionnelle des conducteurs exerçant cette activité et la reconnaissance des qualifications et des compétences à travers la certification professionnelle.

Titre Ier Champ d'application

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises du transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2. Salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 ci-après.

1.3. Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

Titre II Définitions et nomenclature

Service de tourisme

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Définition

Le service de tourisme par autocars est exclusivement un service occasionnel de transport de personnes, constitué à l'initiative d'un donneur d'ordres ou du transporteur lui-même, comprenant ou non des nuitées, dans un ou plusieurs sites ainsi que le transport entre ces différents sites, constitutif d'un circuit ou d'un séjour touristique. Il peut comprendre l'usage spécifique d'un accompagnateur assurant l'encadrement, l'information et l'orientation des clients.

2.2. Classification et définition de l'emploi

La nomenclature et la définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, sont modifiées comme suit :

« 2.2.1. Conducteur (trice) tourisme (coefficient 145V)

Classification : conducteur (trice) tourisme

Le (la) conducteur (trice) tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 9 bis, emploi 10 bis, conducteur (trice) tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des relations qu'il noue avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose courtoisie et correction à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les principales tâches du (de la) conducteur (trice) de tourisme sont :

- maîtriser et respecter la réglementation transport en vigueur ;
- accueillir et assister ses passagers à leur entrée dans l'autocar ;
- assurer le chargement et le déchargement des bagages des clients dans les soutes de l'autocar, prévues à cet effet ;
- assurer l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;
- informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;
- gérer au mieux les incidents éventuels ;
- utiliser, selon les règles de l'entreprise, la panoplie d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- diagnostiquer les pannes de son véhicule, en informer les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;
- connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et leur fonctionnement (microphone, climatisation, etc.) ;
- connaître les éléments de sécurité associés ;
- faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;
- remplir les documents de suivi administratif demandés ;
- assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- respecter les programmes et les horaires ;
- informer les passagers sur le parcours.

2.2.2. Conducteur (trice) grand tourisme (coefficient 150V)

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de favoriser l'évolution professionnelle des conducteurs. Celle-ci contribue et participe à leur motivation et à leur implication dans l'emploi. Dès lors, le passage de conducteur (trice) tourisme vers celui de conducteur (trice) grand tourisme se doit d'être favorisé dans les conditions d'ancienneté et d'emploi énumérées ci-après.

Classification : conducteur (trice) grand tourisme

Le (la) conducteur (trice) grand tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 10, emploi 11, conducteur (trice) grand tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Remplissant les conditions définies à l'emploi 10 bis, gagnant en autonomie, le (la) conducteur (trice) grand tourisme doit, en complément des tâches principales énumérées pour l'emploi précité :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) tourisme ;
- maîtriser la pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ;
- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et planifier un itinéraire ;
- posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, permettant de poser ou de répondre à des questions simples et de comprendre des phrases isolées ou des expressions couramment utilisées, comme les formules de politesse.

Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il noue avec la clientèle est renforcée. A ce titre, il veille à :

- informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et les organisations logistiques ;
- informer et orienter le client lors de la prestation ;
- encadrer le groupe et veiller en permanence à sa sécurité et à son confort.

Certification du conducteur (trice) grand tourisme

Le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur (trice) grand tourisme est majoré de 2,5 %, dès lors que ce dernier justifie des éléments complémentaires suivants :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) grand tourisme (l'expérience exigée au poste de conducteur [trice] grand tourisme est de 1 an pour un conducteur [trice] titulaire du titre professionnel de conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs) ;
- être titulaire du certificat de qualification professionnelle de conducteur (trice) grand tourisme (CQP ' Conducteur (trice) grand tourisme ') ;
- être titulaire de l'attestation de prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1).

La mise en œuvre effective de la certification du conducteur (trice) grand tourisme prendra effet dès l'aboutissement des travaux relatifs à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur (trice) grand tourisme (CQP ' Conducteur [trice] grand tourisme '), conformément aux engagements énoncés à l'article 6 du présent accord. »

Titre III Conditions spécifiques d'emploi

Organisation du travail

Article 3

En vigueur non étendu

Une prestation de qualité, présentant les meilleures garanties de sécurité, implique le respect des règles en vigueur.

Le cadre général relatif aux temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire est fixé par le titre II de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, accord étendu par arrêté du 22 décembre 2003. Dans le cadre des services de tourisme, les dispositions spécifiques suivantes sont arrêtées :

3.1. Indemnité compensatoire journalière

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme, tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, comprenant au moins 2 nuitées, et à l'exception du premier et du dernier jour ainsi que des repos hebdomadaires obligatoires tels que définis par les dispositions légales et réglementaires, si le nombre d'heures rémunérées journalier comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées à l'article 7.3 de l'accord du 18 avril 2002 est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.

Cette indemnité horaire fera l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement effectuée.

Ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

3.2. Prime d'éloignement

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, le salarié en déplacement, amené à dormir hors de son domicile, bénéficie du versement d'une prime d'éloignement. Celle-ci est calculée sur la base du montant d'une prime journalière, multiplié par le nombre de nuits hors du domicile dans le mois considéré.

Si le salarié effectue moins de 10 nuitées dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement est fixé à 5 €.

Si le salarié effectue 10 nuitées et plus dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement applicable à toutes les nuitées est fixé à 8 €.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Pour autant, ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

Le versement de la prime d'éloignement ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

Conditions d'hébergement et de restauration

Article 4

En vigueur non étendu

Soucieux de contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de restauration des conducteurs exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, sans préjuger des dispositions du protocole des frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, les partenaires sociaux soulignent que l'exécution des services de tourisme impose aux conducteurs une hygiène de vie adaptée. Une alimentation saine, variée et équilibrée est indispensable à l'exécution en toute sécurité de sa mission.

En conséquence, les entreprises veilleront, sauf circonstances exceptionnelles, à ce que leur conducteur bénéficie à l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord :

- d'un repas chaud et équilibré ;
- le cas échéant, d'un hébergement assuré dans des conditions similaires à celles d'un établissement hôtelier, sur la base minimum d'un classement 2 étoiles, en chambre individuelle.

Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité

Mesures de sécurité des passagers

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un kit d'information « Consignes de sécurité »

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la faisabilité d'un kit d'information constitué :

- d'une part, d'une plaquette de présentation des consignes de sécurité standard pour l'évacuation d'un autocar en cas d'urgence ;
- d'autre part, d'un enregistrement standard reprenant les éléments de présentation contenus dans la plaquette.

L'accès et l'évacuation du véhicule en sécurité, notamment en cas d'urgence, constituent une nécessité. Les consignes de sécurité devront a minima rappeler les points suivants :

- liberté de passage de l'allée centrale pour permettre une évacuation rapide ;

- sortir dans le calme de l'autocar selon les consignes du conducteur et en cas de nécessité, en s'éloignant du véhicule en groupe tout en faisant attention à la circulation routière et à l'environnement ;
- conditions d'utilisation des issues du secours en cas de blocage des portes ou d'urgence caractérisée, consignes permettant de briser les fenêtres avec les équipements adaptés (marteaux, pics), et indiquer leurs positionnements.

Pour l'aboutissement de ces travaux, les partenaires sociaux pourront utilement solliciter les instances paritaires de la branche :

- le groupe paritaire de protection sociale et de prévoyance (KLESIA) ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA Transport) ;
- l'organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers (AFT).

5.2. Conditions de mise en œuvre

Les travaux de mise en œuvre du kit d'information « Consignes de sécurité » sont placés sous l'égide de la commission de suivi du présent accord.

La conclusion de ces travaux fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Mesures de sécurité ».

Les partenaires sociaux saisiront utilement les services du ministère des transports, de la mer et de la pêche pour une aide à la mise en œuvre, la diffusion et la labellisation du kit d'information « Consignes de sécurité ».

Titre V Formation professionnelle

Engagement et calendrier de mise en œuvre d'un CQP

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un certificat de qualification professionnelle

Conformément aux textes réglementaires, les conducteurs de tourisme doivent détenir un permis de conduire en cours de validité et une formation initiale minimum obligatoire (FIMO).

Les partenaires sociaux constatent que la formation réglementaire obligatoire ci-dessus n'est pas certifiante. Ils souhaitent s'engager à la construction d'un parcours personnalisé et valorisant. S'appuyant sur un calendrier de travail soutenu, ils conviennent de la saisine immédiate de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) pour la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle conducteur(trice) grand tourisme (CQP « Conducteur(trice) de grand tourisme »), accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.2. Conditions de mise en œuvre

La conclusion de ces travaux (principe, durée, contenu et réalisation de la formation, mise en œuvre de l'évaluation et de la vérification des acquis) fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Formation ».

Le groupe de travail sera mis en place sous l'égide de la CPNE. Dès lors, et dans la limite de deux représentants, les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative pour participer au groupe de travail de mise en œuvre de ce CQP bénéficieront, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputant pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La participation des salariés d'entreprise à ces réunions de travail entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions mentionnées à l'article 6.1.3 susvisé.

Titre VI Dispositions diverses

Commission de suivi de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés

d'interprétation des présentes dispositions.

Elle se réunira sans délai pour la mise en œuvre des engagements pris de l'article 5 du présent accord.

Entrée en application

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à sa signature.

Dépôt et publicité

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans la continuité de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du déménagement du 28 juillet 2015, signée entre l'Etat et le secteur du déménagement et dans le cadre du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015.

Les partenaires sociaux du transport de déménagement marquent clairement leur volonté de lutter contre le travail illégal sous ces différentes formes. Afin d'agir efficacement contre ce fléau, les organisations professionnelles et syndicales du secteur du déménagement décident la création d'un comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale, instance paritaire chargée de la mise en place d'actions fortes permettant d'agir efficacement et dans la durée contre ce phénomène.

En effet, le travail illégal et tous les actes de concurrence déloyale troublent gravement l'ordre public et les équilibres sociaux et économiques du secteur du déménagement.

Les entreprises qui ont recours aux formes irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes charges sociales et fiscales ainsi que tous dispositifs conventionnels obligatoires. Elles lèsent les professionnels en faussant le jeu de la concurrence, privent les salariés du bénéfice de leurs droits fondamentaux notamment en matière de couverture sociale ou de prestations sociales, détériorent l'image de la profession et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale est une nécessité pour les entreprises et les salariés du secteur. Les organisations professionnelles et les organisations syndicales souhaitent le rappeler et le réaffirmer.

Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et l'Etat, formalisées dans la convention susnommée. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport de déménagement (code NAF, rév 1 : 60.2N ; code NAF, rév. 2 : 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la création d'un comité paritaire de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement prévu à l'article 3.

Le comité de lutte contre le travail illégal a pour objet le suivi et la mise en œuvre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du déménagement du 28 juillet 2015, signée entre l'Etat et le secteur du déménagement.

Plus globalement, le comité de lutte contre le travail illégal a vocation à mobiliser toutes les énergies et à enclencher une dynamique partenariale, tant nationale que locale, pour mieux lutter contre les formes de fraudes qui portent atteinte aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux finances publiques, en constituant un organe commun de concertation, d'orientation, de choix stratégique et de décision.

Comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement

Article 3

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire mixte, un comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale composé des organisations professionnelles et syndicales signataires ou adhérentes au présent accord.

Sa mission principale est :

- le suivi, l'accompagnement et la mise en œuvre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal du 28 juillet 2015 ;
- la priorisation des actions prévues dans la convention susnommée et élaboration d'un agenda rigoureux et volontariste.

Ses missions complémentaires sont :

- l'identification, l'analyse et le traitement de nouvelles formes de travail illégal et/ ou de concurrence déloyale non identifiées et non prises en compte par la convention susnommée ;
- l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'actions pour lutter contre le travail illégal et contre la concurrence déloyale nouvellement identifiées ;
- plus globalement, toutes actions en faveur de la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale impactant les activités de transports de déménagement.

Dans un souci d'efficacité et de suivi des actions dans le temps, le comité est habilité :

- à s'entourer d'experts ou tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (DIRECCTE, URSSAF, inspection du travail, DGCCRF et tout autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions autant que de besoin ;
- à participer aux réunions initiées par les différents services de l'état dans le cadre des actions visées par la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal du 28 juillet 2015.

Dans la limite de deux représentants, les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger au comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

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

Entrée en application

Article 4

Le présent accord entre en application à sa signature.

Dénonciation et modification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	FNAA ; FNTS ; OTRE ; CNSA,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et, ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît, particulièrement dans celles qui emploient le plus grand nombre de salariés.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, surtout depuis 2008, le déficit de l'assurance maladie ayant conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux sur les années 2009/2012 suite aux modifications conventionnelles intervenues consécutivement à la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes dite « arrêt Delas ».

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un

détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale, notamment au niveau des PME/ TPE.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers ;
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles et décident de revenir aux règles de droit commun en matière de calcul du temps de travail effectif.

Concernant ces nouvelles règles de calcul du temps de travail, la portée de la jurisprudence précitée de la Cour de justice des Communautés européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les partenaires sociaux à décider d'en programmer la suppression.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur population telle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la structure de l'accord-cadre du 4 mai 2000 et, d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du transport sanitaire, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit accord-cadre.

Titre liminaire Nature de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2	NAF RÉV. 1

Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Article 2

En vigueur étendu

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail/périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié - quel qu'en soit le motif -, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Amplitude

Article 3

En vigueur étendu

A. - Définition

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

B. - Limites (1)

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

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

C. - Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière »-IDAJ-correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

(1) Le b de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des deux derniers alinéas de l'article R. 3312-30 du code des transports qui prévoient l'information de l'inspecteur du travail et des périodes de repos compensateur.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Temps de travail effectif

Article 4

En vigueur étendu

A. - Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires ;
- les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud'hommes ...) ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

B. - Calcul du temps de travail effectif

B. 1. Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, conformément au principe exposé dans le préambule du présent accord, leur décision de ne plus recourir aux équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Toutefois, conscients de l'incidence de cette avancée sociale majeure sur l'organisation de l'activité des entreprises et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les partenaires sociaux conviennent de procéder à cette suppression définitive et plénière, conformément aux dispositions du paragraphe C ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les dimanches (entre 6 heures et 22 heures) et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures) ;
- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l'objet d'un régime d'équivalences, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B. 2. - Règles de calcul

Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

Situation particulière des services de permanence

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

C. - Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule subsistera la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

- l'extension sans réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit intervenue dans ce délai ;
- les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les entreprises pourront convenir d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de permanences sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

D. - Limites maximales et minimales

1. Limites maximales et minimales quotidiennes (1)

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

(1) Le 1 du d de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-6 du code des transports.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Pauses ou coupures

Article 5

En vigueur étendu

A. - Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de permanence sous régime du coefficient d'équivalences et sans préjudice des conditions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou coupure constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Pendant cette période de pause ou coupure les personnels peuvent vaquer librement à des occupations personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou de coupure et sans remise en cause du caractère exceptionnel des interruptions dont les pauses ou coupures peuvent faire l'objet conformément aux principes figurant dans le paragraphe E ci-dessous, les personnels ambulanciers doivent pouvoir être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pause (s) ou coupure (s).

La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission.

B. - Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou coupures :

1. La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause ») (1)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son amplitude de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des entreprises de transport sanitaire.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été atteinte pause ou coupure comprise.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1321-10 du code des transports, la période de pause au sens du présent accord peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

La pause légale peut coïncider avec la pause ou coupure repas.

2. La « pause ou coupure repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises soit entre 11 heures et 14 h 30 soit entre 18 h 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnels ambulanciers de prendre leur repas dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou coupures est qualifiée de « pause ou coupure repas » et doit obligatoirement :

- être d'au moins 30 minutes ;
- s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

3. Pause ou coupure d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

C. - Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessous.

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont exclus du temps de travail effectif :

- lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou coupure « repas », à 30 minutes en continu ;
- lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 h 30 du lundi au samedi « jour »/2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Si la pause ou coupure « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes mais égale ou supérieure à 20 minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au paragraphe B. 1 ci-dessus.

Le plafond d'1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le plafond ci-dessus constitue une limite maximale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

D. - Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur.

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des coupures par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer directement en contact avec le personnel ambulancier faute d'être présent ou de moyen technique adapté (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures qui ont pu être

interrompues dans le respect des dispositions du présent accord sont reportées.

E. - Cas exceptionnel d'interruption de la pause ou coupure

Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique imposant l'intervention immédiate des personnels ambulanciers peuvent justifier l'interruption des pauses ou coupures.

Portée

En conséquence, la pause ou coupure ne peut être interrompue qu'en cas de demande d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irrépessible.

Requalification en temps de travail effectif (2)

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la coupure est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou coupure « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

(1) Le 1 du b de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail relatives au temps de pause.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(2) Le paragraphe « Requalification en temps de travail effectif » du e de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et de l'article L. 1321-10 du code des transports.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Temps d'habillage et de déshabillage

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de contreparties définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire retenu pour calculer cette contrepartie est égal à la moyenne des taux horaires conventionnels en vigueur applicables aux personnels ambulanciers A et B.

Ce taux horaire moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels desdits personnels.

Le versement de cette contrepartie est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paye.

En application des dispositions de l'article 22 bis de la CCNA 1 de la CCNTR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Repos quotidien et hebdomadaire

Article 7

En vigueur étendu

A. - Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos

quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié ; dans ces situations les personnels ambulanciers perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1 de la CCNTR.

B. - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Heures supplémentaires

Article 8

En vigueur étendu

A. - Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

B. - Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires - hors dispositif de modulation du temps de travail - est fixé à 480 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Travail de nuit

Article 9

En vigueur étendu

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures/5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accomplit au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %. (2)

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %. (2)

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle. (3)

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. (4)

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B. 1.

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

(1) Article étendu sous réserve que des accords d'entreprise définissent les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et les mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport, dans le respect du 4° et du 5° de l'article L. 3122-15 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(2) Les septième et huitième alinéas de l'article 9 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 3122-7 du code du travail. Cet article prévoit que la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du code du travail qui pose qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou accord de branche peut prévoir le dépassement de cette durée dans les limites de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(3) Le quatorzième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-8 du code du travail qui fait de la contrepartie au travail de nuit un principe d'ordre public, dont le respect est assuré par un repos compensateur et, le cas échéant, par une compensation salariale, organisés de manière à ne pas faire dépendre le bénéfice de ces contreparties, qui sont de droit, à la demande du salarié.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(4) Le quinzième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires du code des transports et du code du travail relatives au travail de nuit applicables au transport routier.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Article 10

En vigueur étendu

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés par tous moyens (feuille de route, pointeuse...).

Les moyens d'enregistrement doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- heure de prise de service ;
- heure de fin de service ;
- heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure) ;
- lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile) .

Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles R. 3312-33 du code des transports et de l'article 1er et du deuxième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2001 relatif à l'horaire de service dans le transport sanitaire, publié au Journal officiel du 4 janvier 2002.

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Titre II Dispositions particulières

Revalorisation des taux horaires conventionnels

Article 11

En vigueur étendu

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conclure, un avenant à l'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004.

Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

Article 12

En vigueur étendu

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du transport et de la logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

Article 13

En vigueur étendu

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'intéresseront également à la conception de modules de formation facilitant

l'évolution des personnels vers d'autres familles et/ou filières professionnelles exigeant des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et engageront une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, titres ou diplômes dans les activités du transport sanitaire.

Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont abrogées.

En conséquence, elles ne sont plus applicables à compter de l'entrée en application des dispositions du présent accord dans les entreprises dans les conditions qu'il fixe en son article 18 :

Art. 2. - Définitions et limites maximales ;

Art. 3. - Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants ;

Art. 4. - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité ;

Art. 5. - Repos quotidien ;

Art. 7. - Modalité de contrôle et de suivi (uniquement art. 7.a à 7.c) ;

Art. 8. - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (disposition déjà abrogée) ;

Art. 9. - Dispositions relatives à l'emploi ;

Art. 10.1. - Contingent hors modulation du temps de travail ;

Art. 15. - Travail à temps partiel ;

Art. 16. - Double équipage ;

Art. 18. - Travail de nuit ;

Art. 19. - Temps de repos et de pause ;

Art. 20. - Commission de suivi du présent accord.

Commission de suivi de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'Interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

La commission nationale de suivi de l'accord a pour mission sur un plan général de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également pour mission de faire le bilan de cette application.

Plus particulièrement, la commission nationale de suivi appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nombre de pauses et coupures au cours d'une période journalières et les durées maximales cumulées des temps de pauses et coupures des personnels ambulanciers fixées par le présent accord, d'autre part, les nouvelles organisations adoptées par les entreprises consécutivement à son entrée en application.

Ce bilan sera opéré à partir d'une enquête menée auprès des entreprises dont les modalités seront fixées par les partenaires sociaux.

La commission nationale de suivi est également chargée de suivre l'évolution des dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale visées à l'article 4.B du présent accord.

La commission nationale de suivi se réunit une fois par semestre sous l'égide de la présidence de la commission mixte paritaire. Sa première réunion se tiendra 6 mois après l'extension du présent accord.

Elle peut également se réunir :

- sur demande d'une ou des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes ;
- sur demande d'une entreprise ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est saisie d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des dispositions du présent accord, elle doit rendre un avis écrit et circonstancié sous l'égide de la présidence de la commission mixte paritaire.

Mise en conformité du modèle de feuille de route

Article 16

En vigueur étendu

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié annexé à l'accord-cadre du 4 mai 2000 afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

Titre III Formalités administratives et entrée en application

Entrée en application

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, sans que cette date ne puisse revêtir un caractère obligatoire avant le 3 avril 2017.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

Publicité et dépôt

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Actuellement, l'avenant n° 94 du 13 mars 2005 laisse à la discrétion de l'entreprise le mode de calcul de la part variable conventionnelle. Néanmoins, ce mode de calcul n'a pas été défini de façon claire et explicite dans la majorité des entreprises concernées.

Le présent avenant a pour vocation de préciser le régime de la part variable conventionnelle instaurée par l'article 1.3 de l'avenant n° 94, afin de permettre une meilleure applicabilité dans le respect des règles de sécurité. Les signataires du présent avenant :

- soulignent en premier lieu leur attachement à l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 qui a permis de clarifier les règles sociales des métiers de la course ;
- rappellent en second lieu le caractère impératif de l'avenant n° 94 qui reste intégralement applicable ;
- proposent un mode de calcul de référence à l'ensemble de la profession, applicable sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise.

Il est préalablement rappelé que, sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de coursier tel qu'il est défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de coursier confirmé 1er degré et 2e degré, la part variable conventionnelle correspond au minimum :

- à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 1er degré ;
- à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 2e degré.

Modalités de la part variable conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Après le 6e alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« La part variable conventionnelle peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise.

L'accord définit en premier lieu le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué. Ce quota de points formera alors le barème applicable pour déterminer la part variable conventionnelle attribuée au salarié. Le barème peut être fixé par points ou par tranche de points.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, le temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable est proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs, des heures d'absence autorisées.

L'accord fixe en second lieu la rétribution accordée par points ou par tranche de points.

La part variable conventionnelle est basée sur le taux horaire conventionnel du salarié. »

Dispositions d'ordre public

Article 2

En vigueur étendu

Avant le dernier alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« Le barème de la part variable conventionnelle déterminé par l'accord d'entreprise doit impérativement respecter les critères suivants :

- l'urgence client ne doit pas être une urgence pour le salarié coursier afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coursier ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;
- la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;

- le salarié coursier ne doit pas être incité à charger plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de toutes autres raisons qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;

- le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coursier dès lors qu'il aura informé son régulateur de toutes anomalies lors de sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;

- pour l'attribution des courses, le régulateur ne se basera que sur la position du salarié coursier et des courses que ce dernier aura à réaliser ;

- le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un maximum de points pour augmenter sa part variable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 26.2.3 de la CCNA1 relatives au carnet de route, l'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise instituant le barème. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de signature.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO)

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFTD SNATT CFE-CGC FGT CFTC

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques portant création des services librement organisés ;

Considérant le développement de ces services au sein des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs ;

Considérant certaines spécificités propres à l'exécution des services librement organisés au regard des services habituellement réalisés par les conducteurs.

Les partenaires sociaux ont souhaité définir et encadrer l'activité ainsi qu'améliorer les conditions de travail des conducteurs affectés aux services librement organisés. Ils soulignent par ailleurs la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la valorisation et l'encouragement des femmes à s'orienter notamment vers les services librement organisés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

- transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
- autres transports routiers de voyageurs (4939B).

Définition des services librement organisés (SLO)

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux articles R. 3111-38 et R. 3111-39 du code des transports, les services routiers librement organisés assurent, sous la forme de services réguliers routiers interurbains qui ne sont pas des services publics, des liaisons routières intérieures soumises ou non soumises à régulation.

Ces liaisons peuvent être des liaisons routières intérieures ayant pour origine et pour destination des arrêts de services réguliers de transport international de voyageurs.

Les services routiers librement organisés sont exécutés au moyen de véhicules de catégorie M2 ou M3 au sens des 1.2 et 1.3 de l'article R. 311-1 du code de la route, qui répondent aux caractéristiques fixées pour l'application de l'article L. 1112-3 du code des transports ainsi qu'à celles fixées en application de l'article L. 224-6 du code de l'environnement et de l'article L. 317-9 du code de la route.

Les services routiers librement organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

Emploi de conducteur affecté aux services librement organisés (SLO)

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Création d'un nouvel emploi

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 - personnel roulant « voyageurs », il est créé un emploi 9 bis de conducteur « SLO » - coefficient 142V (groupe 9).

3.2. Définition de l'emploi de conducteur « SLO »

Les conducteurs, dont l'emploi est défini ci-après, remplissent naturellement les conditions pour exercer les emplois de conducteurs des coefficients inférieurs de la nomenclature des emplois dans le transport routier de voyageurs.

L'emploi de conducteur affecté à titre principal à un service librement organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 du présent accord se caractérise par les conditions suivantes :

1. Affectation à titre principal à un service librement organisé (SLO)

Sur une année civile, le conducteur doit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services librement organisés.

2. Compétences requises

Le conducteur SLO remplit en outre les conditions suivantes :

- a, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée ;
- fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attention courtoise, participe au chargement et déchargement des bagages ;
- maîtrise, après formation appropriée, toutes les formalités d'encaissement et de validation des titres de transport ;
- connaît le véhicule et le fonctionnement de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, informatique embarquée, équipements de sécurité, équipements pour personne à mobilité réduite ...) ;
- possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- participe à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise notamment par une présentation de la ligne et de ses services ;
- respecte en toutes circonstances les recommandations de son entreprise en termes d'attitude commerciale ;

- maintient tout au long de la prestation la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dispose de l'équipement approprié pour cela ;
- assure, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule ou fournit toute précision sur la survenance de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la continuité du voyage, en lien avec sa hiérarchie ;
- assure le transport de personnes dans des conditions de sécurité, de confort et d'information correspondant aux engagements contractuels de son entreprise et à la réglementation routière en vigueur.

Rémunération

Article 4

En vigueur non étendu

Le taux horaire conventionnel à l'embauche de rémunération du conducteur « SLO » est fixé à 10,35 € brut, soit un écart constant de 1 % par rapport au coefficient 140V.

Lorsqu'un conducteur, non soumis au statut de conducteur « SLO » tel que défini à l'article 3.2 « Définition de l'emploi de conducteur SLO » du présent accord, exécute un service librement organisé, il bénéficie pour chaque journée ou fraction de journée considérée d'une indemnité complémentaire correspondant à l'éventuelle différence entre son taux horaire et le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur « SLO ».

Repos hebdomadaire

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque conducteur « SLO » bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1er Mai, par an fixé à 25. Ce seuil peut être réduit à 21, sous réserve d'une majoration de 25 % de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jour férié supplémentaire travaillé du fait de cette réduction. En deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jour férié supplémentaire travaillé, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

Dispositions relatives aux « découcher » lors de services librement organisés « SLO »

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Prime de « découcher »

Une prime de « découcher » est allouée par nuitée passée hors du domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé à 6 € brut.

Cette prime se substitue à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette dernière continue de s'appliquer sans possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

6.2. Hébergement et restauration

Les conducteurs affectés à des « SLO » devront bénéficier d'un hébergement dans un établissement de type hôtelier ou similaire sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privés.

Ils devront bénéficier, dans la mesure du possible, de repas chauds.

Caisse

Article 7

En vigueur non étendu

L'entreprise remet au conducteur le matériel ainsi que les fonds nécessaires à l'activité de vente de titres de transport.

Formation des conducteurs « SLO »

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Formations obligatoires

Au-delà de la possession du permis D et des formations initiales minimales et continues obligatoires (FIMO et FCO), le conducteur « SLO » devra bénéficier, tous les 3 ans et sur une durée consécutive ou non de 3 jours, de formations complémentaires et spécifiques dans les domaines suivants :

- formation commerciale liée à l'accueil du public et à la connaissance du réseau ;
- formation à la sécurité (hypovigilance, utilisation des équipements de sécurité, procédures d'évacuation d'urgence...) ;
- formation sur la maîtrise des outils embarqués et équipements pour personne à mobilité réduite.

Ces formations pourront être réalisées en interne.

D'une manière générale et compte tenu des compétences requises, le conducteur « SLO » se verra proposer par l'entreprise toute formation lui permettant d'acquérir les compétences initiales ou complémentaires prescrites par le poste.

8.2. Évolution de carrière

Afin de permettre aux conducteurs « SLO » de poursuivre leur carrière professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la formation de ces conducteurs y compris au moyen de l'entretien professionnel et du bilan de compétences tels que définis par les dispositions en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises pourront encourager leurs salariés à recourir au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) - particulièrement adaptée pour cette catégorie de personnel - notamment pour ce qui concerne le titre professionnel de conducteur routier interurbain de voyageurs et/ou dans la perspective d'une évolution de carrière vers un emploi de catégorie supérieure.

Les entreprises pourront également envisager les conditions du développement de la fonction tutorale.

Garantie d'emploi

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cas spécifique de la sous-traitance visé par l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi, les entreprises exécutant des SLO sont soumises à la garantie d'emploi prévue par cet accord.

Sécurité

Article 10

En vigueur non étendu

À l'occasion de chaque voyage sur un service librement organisé, le conducteur devra s'assurer de l'information des passagers quant aux divers éléments de sécurité du véhicule (obligation du port de la ceinture, signalisation des issues de secours, présence de la boîte à pharmacie...).

Le conducteur devra être en mesure de vérifier et/ou de s'assurer de la présence et du fonctionnement des divers équipements de sécurité présents dans le véhicule.

Commission de suivi

Article 11

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de sa signature.

Dépôt et extension de l'accord

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur

Paris, le 6 juin 2017.

TLF

Immeuble Le Cardinet

8, rue Bernard-Bufferet

75017 Paris

Monsieur le Président,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que notre organisation professionnelle d'employeurs, TLF (union des entreprises de transport et de logistique de France), adhère à l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Union TLF

Avenant n° 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les partenaires sociaux signataires de l'accord du 11 avril 1997 ou adhérents sont convenus de modifier la composition du conseil d'administration du FONGECFA transport afin de permettre une plus large représentation au sein de cette instance.

Les dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement (FONGECFA transport) du 11 avril 1997 sont modifiées comme suit :

Modification de l'accord du 11 avril 1997

Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article III. 1. « Composition » de l'article III « Conseil d'administration » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dispose de 3 sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentatives représentant les employeurs signataires de l'accord du 28 mars 1997, ou adhérentes à celui-ci, disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés. »

Adaptation des statuts du FONGECFA transport

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant procéderont aux adaptations nécessaires des dispositions des statuts du FONGECFA Transport visés à l'article VI de l'accord précité du 11 avril 1997.

Entrée en application et durée

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les partenaires sociaux signataires de l'accord du 29 mai 1998 ou adhérents sont convenus de modifier la composition du conseil d'administration de l'AGECEFA Voyageurs afin de permettre une plus large représentation au sein de cette instance. Les dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA-voyageurs (AGECEFA voyageurs) du 29 mai 1998 sont modifiées comme suit :

Modification de l'accord du 29 mai 1998

Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article III. 1. « Composition » de l'article III « Conseil d'administration » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité ou adhérente à celui-ci dispose de 3 sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentatives représentant les employeurs signataires de l'accord du 2 avril 1998, ou adhérentes à celui-ci, disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés. »

Adaptation des statuts de l'AGECFA voyageurs

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant procéderont aux adaptations nécessaires des dispositions des statuts de l'AGECFA voyageurs visés à l'article VI de l'accord précité du 29 mai 1998.

Entrée en application et durée

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain)

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFDT FO UNCP FGT CFTC D'autre, part

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé et d'y insérer de nouvelles dispositions afin de faciliter les procédures de transfert conventionnel de personnel dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs.

L'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs est donc modifié comme suit.

Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

Article 1er

En vigueur étendu

Au regard des mises à jour de la convention collective, le deuxième alinéa est supprimé.

Afin de rappeler l'importance de la prise en compte des critères sociaux entre les entreprises du secteur et les autorités organisatrices dans les conventions de transports visées, l'actuel alinéa 5 est réécrit tel que :

« Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;

- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;

- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire. »

Modification de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application est précisé par l'ajout du paragraphe suivant :

« Elles ne s'appliquent pas dès lors qu'une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport sauf application volontaire par accord des entreprises concernées ou sous-traitance dans les cas prévus à l'article 2.1. »

Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 3

En vigueur étendu

Les termes « en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire » issus du premier paragraphe sont supprimés.

Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 4

En vigueur étendu

L'actuel article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.1 rédigé comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO), plus généralement appelé ' marché ' ci-dessous.

Application de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance :

Les présentes dispositions conventionnelles sont applicables au (x) sous-traitant (s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1),
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4),
- en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un service librement organisé, la garantie d'emploi s'applique :

- en cas de reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1),
- en cas de succession de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré. »

Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 5

Au sein du premier paragraphe, le mot « prestataire » est remplacé par les mots « titulaire du marché ».

Le paragraphe suivant est ajouté en fin d'article :

« Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises ' entrantes ' et ' sortantes ' sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants. »

Modification de l'article 2.3 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 6

En vigueur étendu

L'actuel article 2.3 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.3 rédigé comme suit :

« Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent, depuis 4 mois ou plus à la date de fin du marché.

- appartenir expressément :

- soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché. »

Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 7

En vigueur étendu

Dans le premier paragraphe, les termes « au sein de l'entreprise entrante » sont remplacés par « avec le nouvel employeur ».

Dans le point A, les termes « L'entreprise entrante » sont remplacés par « Le nouveau prestataire ».

Le point B est réécrit comme suit :

« Le nouveau prestataire établira un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point C ' Modalités de maintien de la rémunération ' ci-dessous. »

Dans le point C, les deux premiers paragraphes sont réécrits comme suit :

« Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle calculée sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de sa durée de travail contractuelle au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend, outre le salaire et le 13e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (par exemple indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). »

Au sein du dernier paragraphe, les termes « l'entreprise entrante » sont remplacés par « du nouvel employeur ».

Dans le point D, les termes « L'entreprise entrante » sont remplacés par « Le nouvel employeur » et les termes «

l'entreprise sortante » par « l'ancien employeur ».

Dans le point E, les termes « du précédent » sont remplacés par « de l'ancien ».

Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 8

En vigueur étendu

Au sein de l'ensemble de l'article 2.5, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien prestataire » et les termes « entreprise entrante » par « nouveau prestataire ».

Les deux dernières phrases du deuxième paragraphe sont réécrites comme suit :

« Si l'ancien prestataire ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et fournit une réponse incomplète ou laisse sans réponse une demande formelle du nouveau prestataire, ce dernier est délivré de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'ancien prestataire. »

Dans le troisième paragraphe, le mot « prestataire » est remplacé par « titulaire du marché ».

La liste des documents est modifiée comme suit :

Le troisième tiret « la dernière fiche médicale d'aptitude » est remplacé par « la dernière attestation de suivi médical ».

Le dernier tiret « le nombre d'heures acquises au titre du DIF. » est supprimé.

Avant le dernier paragraphe, est ajoutée la phrase suivante :

« L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert. »

Modification des articles 2.6, 2.7, 2.8 et 2.9 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 9

En vigueur étendu

Au sein des articles 2.6 et 2.7, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien prestataire » et les termes « entreprise entrante » par « nouveau prestataire ».

Au sein de l'ensemble des articles 2.8 et 2.9, les termes « l'entreprise sortante » sont remplacés par « l'ancien employeur » et les termes « entreprise entrante » par « nouvel employeur ».

Par ailleurs, pour une cohérence grammaticale :

- la deuxième phrase de l'article 2.6 « Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables » est réécrite comme suit : « Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables » ;

- la première phrase de l'article 2.8 « l'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable ... » est réécrite comme suit : « l'ancien employeur réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont il est redevable ... »

Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009

Article 10

En vigueur étendu

Au sein de l'article 2.7, le paragraphe 4 est réécrit comme suit :

« Par ailleurs, par dérogation, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur. »

Annexes à l'accord du 7 juillet 2009

Article 11

L'annexe « Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré » devient l'annexe n° 1 à l'accord du 7 juillet 2009.

Conformément à l'article 4 du présent avenant, une annexe n° 2 « Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance » est créée et annexée au présent avenant (non publiée).

Durée de l'avenant. - Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt. - Extension

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe 2

En vigueur étendu

ANNEXE 2

'Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance'

(annexe 2 non publiée - conformément à l'article 11 de l'avenant n°2 du 4 juillet 2017 - BOCC 2017/37)

Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; TLF ; CNSA ; CSD ; FEDESFI ; FNTV ; FNTR ; FEDIMAG,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Considérant les négociations tenues lors de la réunion du 4 octobre 2017 entre les partenaires sociaux du transport routier et des activités auxiliaires du transport et les représentants des ministères des transports et du travail ;

Considérant les dispositions relatives à la durée du travail et de repos figurant dans le code des transports,

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

Travail de nuit, dimanches et jours fériés

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à réviser les articles 7 bis, 7 ter et 7 quater de la CCNA I et l'ensemble des différents dispositifs conventionnels en vigueur relatifs au travail de nuit, de manière à intégrer ces éléments dans les salaires minimaux hiérarchiques. Les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, les jours fériés et les dimanches seront désormais partie intégrante de ces salaires minimaux hiérarchiques. La renégociation se fera à montants inchangés.

Amplitudes, coupures et vacances

Article 2

En vigueur étendu

Le secteur des transports routiers est soumis aujourd'hui à un régime de travail spécifique, notamment en ce qui concerne l'amplitude de travail. Les partenaires sociaux conviennent que les entreprises devront continuer d'appliquer les minima de rémunération liés aux amplitudes, coupures et vacances tels que définis par accords de branche, dans le cadre légal et réglementaire adéquat (code des transports).

Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles

Article 3

En vigueur étendu

Ces garanties entrent dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail. Les parties signataires constatent qu'il n'y a pas lieu d'apporter de changement aux modalités actuelles de leur fixation au niveau de la branche.

Treizième mois (TRV, codes NAF 4939 A et 4939 B et transport de fonds et valeurs, code NAF 8010Z)

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataire relevant du secteur du transport de voyageurs (TRV) et de transport de fonds et valeurs s'engagent à réviser leur convention collective de manière à intégrer le 13e mois dans les salaires minimaux hiérarchiques qui tiennent compte de l'ancienneté pour le secteur du transport routier de voyageurs. À ce titre, il fera désormais partie intégrante de ces salaires minimaux hiérarchiques sans changement des modalités de versement.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération supérieure aux minima, les organisations patronales signataires s'engagent à faire une recommandation visant à verser ce treizième mois sur la base du salaire réel.

Frais professionnels

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent acte de l'engagement de l'État de maintenir le régime social et fiscal, spécifique à la branche des transports routiers et des activités auxiliaires tel que défini dans le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail. Cette demande d'extension sera traitée dans les meilleurs délais.

Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; CFTC FGT SNED.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs prévoyant l'ouverture de négociations sur les métiers du tourisme,

Considérant qu'une partie de l'activité des entreprises de transport interurbain de voyageurs consiste à assurer des prestations touristiques et occasionnelles,

Considérant l'évolution de l'activité des entreprises au regard des nouveaux besoins de la clientèle nécessitant à la fois la mise à jour des définitions des services touristiques et occasionnels et une redéfinition des postes et des missions des conducteurs affectés à ces services,

Les partenaires sociaux ont souhaité redéfinir l'activité tourisme des entreprises de transport interurbain de voyageurs ainsi que la nomenclature des postes attachés à cette activité tout en valorisant l'expérience professionnelle et les compétences du personnel concerné.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la valorisation et l'encouragement des femmes à s'orienter vers les activités tourisme notamment.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

- transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
- autres transports routiers de voyageurs (4939B).

Identification des activités de tourisme

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soulignent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, que deux activités peuvent être identifiées.

2.1. Service occasionnel

Le service occasionnel (transport sec) consiste exclusivement au déplacement de personnes par autocar d'un point donné à un autre.

Le service occasionnel n'a pas un caractère de transport régulier.

2.2. Service touristique

Le service touristique consiste en la réalisation d'une prestation globale de transport dans le cadre d'un voyage dont

l'objectif est notamment de permettre aux voyageurs :

- de séjourner dans un lieu touristique pour y effectuer des visites ;
- de réaliser un circuit itinérant dans le but de découvrir les curiosités touristiques d'une région ou d'un pays.

Ce voyage est généralement organisé par le transporteur lui-même, une agence de voyages, un organisme habilité ou une association pour ses adhérents.

Ce transport est associé à d'autres prestations telles que le logement, les repas, les visites des sites touristiques.

Les services routiers librement organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

Définition et contenu des emplois de conducteurs 145 V et 150 V

Article 3

En vigueur non étendu

Les conducteurs dont les emplois sont définis ci-après remplissent naturellement les conditions pour exercer les emplois de conducteurs des coefficients inférieurs de la nomenclature des emplois dans le transport routier de voyageurs.

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 - personnel roulant « voyageurs », l'emploi n° 10 bis du groupe 9 bis de la CCNA1 est modifié comme suit :

Groupe 9 bis

Emploi 10 bis. - Conducteur de tourisme (145 V)

Conducteur ayant exercé pendant au moins 2 ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois 8 et 9 (groupe 7).

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- exécute notamment des activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord ;
- a en toutes circonstances une présentation particulièrement soignée ;
- fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attention courtoise ;
- assure l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accès au véhicule ;
- maîtrise la lecture et la création d'un itinéraire via un support papier (carte) et numérique (GPS) ;
- assiste l'accompagnateur du groupe ou les clients transportés et peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ;
- maîtrise toutes les formalités douanières ou administratives ;
- s'assure le cas échéant de la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs et lieux de visite conformément aux dispositions du programme de voyage ou du bon d'échange ;
- doit être capable d'assurer s'il en a les moyens le dépannage courant de son véhicule et de fournir, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la continuité du voyage ;
- maîtrise le fonctionnement du véhicule et de ses accessoires ainsi que les éléments de sécurité associés,

Sur une année civile, le conducteur doit soit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services touristiques tels que définis à l'article 2.2 du présent accord, soit plus de 40 repos journaliers pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme.

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 - personnel roulant « voyageurs », l'emploi n° 11 du groupe 10 de la CCNA1 est modifié comme suit :

Groupe 10

Emploi 11. - Conducteur grand tourisme (150 V)

Conducteur chargé habituellement de la conduite d'un car et qui remplit toutes les conditions définies aux emplois 8, 9 et 10

bis.

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- exécute notamment des activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord ;
- possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- contribue au bon déroulement du voyage et prend les mesures nécessaires en lien avec l'entreprise ;
- veille à la cohésion des membres du groupe durant le voyage ;
- 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 sa surveillance et selon les instructions de l'entreprise la réparation dans un garage.

Son nombre de repos journalier pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

Création d'un nouvel emploi : conducteur grand tourisme confirmé

Article 4

En vigueur non étendu

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 - personnel roulant « voyageurs », il est créé un emploi 11 bis de conducteur grand tourisme confirmé - coefficient 155 V (Groupe 10) - défini comme suit :

Conducteur ayant exercé pendant au moins 8 ans la conduite d'un car, dont 4 ans au coefficient 150 V dans l'entreprise.

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- contribue à la préparation et à la cohérence du séjour ;
- participe à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise ;
- maîtrise une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- est capable d'assurer une transmission des savoir-faire.

Son nombre de repos journalier pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

Rémunération du conducteur grand tourisme confirmé

Article 5

En vigueur non étendu

Le taux horaire conventionnel à l'embauche de rémunération du conducteur grand tourisme confirmé coefficient 155 V (groupe 10) est de 11,29 € brut (valeur mai 2017), correspondant à une majoration de 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche du coefficient 150 V.

La revalorisation de ce taux sera ensuite faite dans les mêmes conditions que pour les autres coefficients des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

Dispositions relatives aux déplacements en activité de tourisme

Article 6

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur les primes suivantes :

6.1. Prime de découcher

Une prime de découcher est allouée par nuitée passée hors du domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé à 6 € brut.

Cette prime se substitue à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas

d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette dernière continue de s'appliquer sans possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

6.2. Hébergement et restauration

L'hébergement des conducteurs affectés à des activités de tourisme devront bénéficier d'un hébergement sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privés.

À titre exceptionnel, dans le cas où l'organisation du séjour ne permettrait pas de disposer d'une salle d'eau et de sanitaires privés, le conducteur bénéficiera d'une prime additionnelle d'un montant de 10 € brut par nuitée.

Ils devront bénéficier, sauf cas exceptionnel, de repas chauds.

6.3. Avances sur frais

Quelles que soient les modalités de remboursement des frais en usage dans l'entreprise, des avances sur frais ou des moyens de paiement sont obligatoirement fournis par l'entreprise.

Indemnité compensatoire journalière

Article 7

En vigueur non étendu

À l'occasion de l'exécution d'un déplacement d'au moins 3 jours, et à l'exception du premier et du dernier jour et des repos hebdomadaires, si le nombre d'heures rémunérées journalier comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement effectuée.

Cette indemnité vient compenser l'éventuelle insuffisance horaire.

Ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

Formation des conducteurs 145 V, 150 V et 155 V

Article 8

En vigueur non étendu

Afin de permettre aux conducteurs 145 V, 150 V et 155 V de poursuivre leur carrière professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la formation de ces conducteurs y compris au moyen de l'entretien professionnel et du bilan de compétence tels que définis par les dispositions en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises pourront recourir au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) - particulièrement adaptée pour cette catégorie de personnel - notamment pour ce qui concerne le titre professionnel de conducteur routier interurbain de voyageurs et/ou dans la perspective d'une évolution de carrière vers un emploi de catégorie supérieure.

Les entreprises pourront également envisager les conditions du développement de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux ouvriront une réflexion sur la formation et la qualification des conducteurs portant notamment sur la promotion du certificat complémentaire de spécialisation (CCS) « tourisme » et la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « tourisme ».

Ils conviennent, à cet effet, de la saisine immédiate de la CPNE.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Commission de suivi

Article 10

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa signature.

Abrogation de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

Dépôt et extension de l'accord

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP,

En vigueur étendu

Le déménagement et ses activités connexes ont connu des évolutions importantes ces dernières années. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, estimant nécessaire de faire évoluer la classification de ces emplois, ont mis en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classifications afin d'intégrer ces évolutions.

Le nouveau dispositif de classifications retenu par les partenaires sociaux du secteur du transport de déménagement se fonde sur la méthode dite des critères classants, abandonnant le système basé sur la méthode dite Parodi qui figurait jusqu'à présent dans la convention collective.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la méthode retenue, dite des critères classants, s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois. Elle est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

Ce nouveau dispositif répond à la volonté des signataires de valoriser les métiers de la profession du déménagement et

d'améliorer son image de marque afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant une possibilité d'itinéraire professionnel plus lisible et simple.

En parallèle, les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à rappeler les prérequis de la profession, à savoir :

- aptitude et comportement visant à créer une relation loyale avec le client ;
- respect des règles et techniques garantissant l'hygiène et la sécurité des autres salariés et des biens du client ;
- respect de l'esprit d'équipe (acceptation, le cas échéant, de participer aux attributions de niveau inférieur à leur classement).

Champ d'application du présent accord

Article préalable

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de transport du déménagement répondant au code NAF suivant : 49.42Z.

Méthodologie

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Principes généraux

Les partenaires sociaux soulignent au préalable le fait que le nouveau dispositif bâti distingue l'emploi de la personne qui l'exerce. C'est l'emploi qui est évalué et en aucun cas son titulaire via la grille de classifications.

Il est également essentiel de considérer le caractère permanent de ce qui est évalué dans l'emploi et jamais ce qui peut arriver d'une façon exceptionnelle ou extraordinaire.

Le système multicritère retenu permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

La mise en place de cette classification entraîne l'application d'un niveau et du salaire correspondant, dans le principe d'égalité de traitement, dont l'égalité professionnelle femme-homme.

Il est souligné par ailleurs que la classification fait partie du socle minimal de garantie conventionnelle : les accords d'entreprise conclus sur ce thème ne peuvent pas être moins favorables. (1)

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur expliquera au salarié qui le souhaite son positionnement dans la grille de classification. (1)

1.2. Définition des critères classants retenus

Le nouveau dispositif de classifications dans les entreprises de déménagement repose sur la combinaison de trois critères, ordonnés sur quatre niveaux pour les ouvriers, les employés ainsi que les techniciens et agents de maîtrise et sur trois niveaux pour les ingénieurs et cadres.

Ont été retenus les trois critères suivants :

Technicité/ contenu de l'activité

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et vise à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste considéré et tient compte du mode d'organisation de l'entreprise.

Formation/ connaissance/ expérience

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle.

Ce critère détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise.

Autonomie/ responsabilité

Cette dimension de l'emploi vise à préciser la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique.

Ce critère caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

1.3. Modalités de lecture de la grille

La grille se lit de 2 façons :

- la lecture horizontale donne les critères minima exigés par le poste, critères égalitaires qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux ;
- la lecture verticale révèle la graduation des critères entre les différents niveaux.

Dans un souci pédagogique, la graduation est soulignée par un code couleurs.

Il est rappelé que le classement de l'emploi se fait en fonction du poste et des exigences demandées pour ce poste par l'entreprise et non des capacités potentielles du salarié occupant le poste. C'est à l'entreprise de déterminer, en fonction de la description de l'emploi qu'elle a à pourvoir, quel degré correspond le mieux à cet emploi, peu important la dénomination qu'elle donne à cet emploi.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé par l'entreprise à l'aide des 3 critères mentionnés ci-dessus, ce qui lui permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Il en découlera un salaire minimum conventionnel à respecter.

S'il est souligné qu'il est nécessaire de remplir l'ensemble des critères d'un coefficient pour y prétendre et que le salarié ne peut refuser d'effectuer une partie des tâches affichées pour le coefficient supérieur au sien, inversement, un poste pour lequel l'ensemble des critères est exigé conduit obligatoirement à son classement au niveau considéré et l'attribution au salarié occupant cet emploi le salaire minimum conventionnel correspondant à cet emploi.

Les 4 nouvelles grilles sont annexées au présent accord (annexe 1) et en font partie intégrante.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 31 mai 2019 - art. 1)

Incidence de la nouvelle grille

Article 2

En vigueur étendu

Aucune correspondance n'est établie et ne peut être revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Il est rappelé que l'appellation retenue dans l'entreprise importe peu et que c'est le contenu réel de l'emploi qu'il convient d'étudier pour réaliser le classement.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base antérieur doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les présentes grilles de classification tous les 3 ans afin de vérifier leur adaptation à l'évolution du métier tant dans sa technicité, ses formations et ses modes d'organisation.

Le présent accord est un accord de substitution dont les dispositions remplaceront les dispositions relatives aux classifications des métiers du déménagement contenues dans la convention collective nationale.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, avec une période transitoire permettant aux entreprises et aux salariés des entreprises du transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

En tout état de cause, les dispositions du présent accord devront être appliquées dans les entreprises concernées au plus tard le premier jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe 1

En vigueur étendu

Grille de classification ouvriers

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	Connaissances élémentaires	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	- Expérience de 6 mois dans l'entreprise - ou CQP du secteur du déménagement	+	Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures préétablies + initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées + coordination occasionnelle de travaux	+	- Expérience de 2 ans dans le métier - ou CQP du secteur du déménagement et 1 an d'expérience dans le métier - ou CAP déménagement	+	Respect des procédures préétablies + autonomie pour les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance

1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	+	- 5 ans dans le métier - ou CQP secteur du Déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier - ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier	+	Respect des procédures préétablies + organisation et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe

Grille de classification employés

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	+	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	+	- Niveau CAP/BEP ou 1re expérience de 6 mois dans le métier - ou formation dans le métier exercé	+	Conformité aux consignes et instructions données + autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, avec compte rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + coordination occasionnelle de travaux	+	- Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) - ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé	+	Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	+	- Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) - ou Niveau bac ou équivalent	+	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte rendu à sa hiérarchie

Grille de classification techniciens et agents de maîtrise

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	Niveau bac + connaissances du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurités des biens et des personnes, etc.)	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, + évaluation et ajustement des moyens avec information régulière ou continue auprès de sa hiérarchie

3B DEM	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	- bac - ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens en autonomie avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	+	- Niveau bac + 2 - ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux, d'une équipe ou d'un service	+	- Bac + 2 - ou expérience de 9 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie

Grille de classification ingénieurs et cadres

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + potentiel encadrement de travaux, d'équipes ou de services	+	- Niveau bac + 5 - ou niveau bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier - ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier - ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini restreint + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement régulier d'équipes ou de services	+	- Bac + 5 - ou bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier - ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier - ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise		
	+ participation à la définition de la politique de l'entreprise	- Bac + 5	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser
	+ mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion	- ou bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier	
	+ encadrement permanent d'équipes ou de services	- ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier	+ responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
		- ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	

Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation permet, d'une façon générale, aux salariés d'acquérir des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle et soulignent que l'employeur a des obligations en matière de formation professionnelle. Elles précisent par ailleurs que, vecteur du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dès 2005, le secteur de la course s'est engagé sur la voie de la formation professionnelle. Les parties signataires constatent toutefois des difficultés de fonctionnement de la formation obligatoire des personnels coursiers initialement mise en place par l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 et souhaitent remédier à la situation.

Considérant la demande de la CPNE Plénière du 9 mars 2018 de se rapprocher de la commission mixte paritaire et des professionnels du secteur pour la mise en place d'une formation initiale des personnels coursiers renouvelée, le présent avenant a pour vocation de moderniser cette formation afin de la rendre attractive et concrète, répondant aux besoins des salariés et des entreprises.

Il adapte en ce sens les dispositions de l'article 26 de la CCNA1.

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 109, ce dernier en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Modification de l'article 26 de la CCNA1

Article 1er

En vigueur étendu

Le point 5 « Formation » de l'article 26 de la CCNA1 est réécrit comme suit :

« 5. Formation

5.1. Formation initiale obligatoire

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

Dans ce cadre, tout personnel tel que défini au point 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel coursier bénéficie d'une formation coursier initiale de 2 jours portant notamment sur :

- l'environnement professionnel ;
- le perfectionnement à la conduite ;
- la sécurité routière ;
- l'organisation des déplacements.

Les contenus et durées des différents modules de la formation coursier initiale sont précisés au point 5.2.

Sous réserve des dispositions prévues au point 5.3 le salarié doit suivre cette formation coursier initiale au plus tard dans les 6 mois suivant son embauche.

5.2. Contenu et durée des modules de formation

Les contenus et durées des différents modules de la formation coursier initiale visés au point 5.1 de l'article 26 sont définis ci-dessous :

- module 1 : accueil et présentation de la formation (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la profession ...) ;
- module 2 : perfectionnement à la conduite (caractéristiques techniques du véhicule et fonctionnement des organes de sécurité, perfectionnement à une conduite sûre et économique, chargement, arrimage ...) ;
- module 3 : sécurité routière (accident du travail en circulation et à l'arrêt, comportements à risques, conduite préventive ...) ;
- module 4 : organisation des déplacements (calcul d'itinéraires, gestion des conflits, règles d'utilisation des moyens de communication ...).

Un référentiel de formation établi par les parties signataires est annexé au présent avenant (annexe I).

5.3. Attestation de formation coursier

Attestation de formation coursier (initiale)

Les personnels coursiers (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant suivi la formation coursier initiale avec succès se verront délivrer une attestation de formation coursier (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : attestation de formation coursier (équivalence professionnelle)

Une attestation de formation coursier (équivalence professionnelle) sera délivrée par l'entreprise au personnel coursier (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant 3 mois d'expérience consécutifs ou non dans le métier dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à la date d'entrée en application du présent avenant.

Ce document atteste que le salarié bénéficie, du fait de son expérience professionnelle, d'une équivalence valant formation coursier (initiale).

Un modèle d'attestation de formation coursier (équivalence professionnelle) est annexé au présent avenant (annexe II). »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée de l'avenant et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Référentiel formation des personnels coursiers

Formation des personnels coursiers		
Module 1	Accueil et présentation de la formation	2 h 00
	Environnement professionnel :	
	- découverte du secteur	
	- présentation de la profession	
	- organisation du métier	
	- principales sources de la réglementation	
Module 2	- durée du travail, règlement intérieur, contrat de travail	2 h 00
	Perfectionnement à la conduite :	
	- les caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité	
	- le perfectionnement à une conduite sûre et économique	
	- les principes d'utilisation d'une boîte de vitesses automatisée ou automatique	
	- le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises	
Module 3	Spécificités concernant les 2 roues :	6 h 00
	- caractéristiques techniques des 2 roues et le fonctionnement des organes de sécurité	
	- principe de chargement d'un véhicule 2 roues	
	Sécurité routière :	
	- les accidents du travail en circulation et à l'arrêt	
	- prévention des risques physiques	
	- les comportements à risques	
	- la conduite préventive	
	- les distracteurs	
	- les principes élémentaires du secourisme	
Module 4	- les règles de circulation et de signalisation routières	3 h 00
	- les risques de la route, les facteurs aggravant liés aux 2 roues	
	- la circulation dans les tunnels	
	- le franchissement des passages à niveau	
	- principes de base de la rédaction du constat amiable	
	Organisation des déplacements :	
	- calcul d'itinéraires	
Module 4	- gestion du stress en conduite	3 h 00
	- gestion des conflits	
	- les comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service	
	- nouvelles technologies	
- règles d'utilisation des moyens de communication		

	Test final d'évaluation des compétences acquises, corrections et synthèse du stage	1 h 00
	Durée totale du stage	14 h 00

Contenu du module 1

Accueil et présentation de la formation

Découverte du secteur :

- le transport et l'économie ;
- les différents modes de transport ;
- le juste à temps.

Présentation de la profession :

- connaître les règles de la CCNTR ;
- l'organisation de la profession ;
- les pouvoirs publics ;
- les organismes administratifs, consultatifs ;
- spécificités coursier ;
- la professionnalisation de la course ;
- la course trajet ;
- les activités de coursier urbain ;
- maîtrise de la sécurité, de la sûreté et de la qualité.

Organisation du métier - la course :

- service de prise d'ordre ;
- le régulateur ;
- le SAV ;
- prise en compte du véhicule ;
- organisation du trajet (course trajet) ;
- remise des plis, colis ;
- relation client ;
- retour et fin de mission ou fin de service.

Principales sources de la réglementation :

- code du travail ;
- code de la sécurité sociale ;
- convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires ;
- CCNT annexe I ;
- accords d'entreprises ;
- Pôle emploi ;

- régime complémentaire de retraite et de prévoyance.

Durée du travail, règlement intérieur, contrat de travail :

- dispositions générales et contrôle ;
- dispositions particulières aux transports routiers ;
- articles R. 3311-1 et suivants du code des transports ;
- article 26 CCNA1 - personnels coursiers.

Contenu du module 2

Caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité.

Vérifications avant départ :

- prise en compte du véhicule ;
- vérifications intérieures et extérieures ;
- la maintenance du véhicule.

Éco-conduite :

- conduite sûre et économique ;
- utilisation de la boîte de vitesses (automatique ou manuelle) ;
- lecture et interprétation de la signalisation ;
- respect du code de la route ;
- anticipation ;
- recherche du meilleur compromis vitesse et rapport de boîte ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- l'incidence de la pression des pneumatiques sur la consommation ;
- notions de sous-gonflage, sur-gonflage ;
- possibilités offertes par l'informatique embarquée ;
- ordinateur de bord (consommation moyenne, totale, instantanée).

Chargement, arrimage et manutention des marchandises :

- calculs de la charge utile ;
- définition du poids à vide d'un véhicule ;
- définition du poids total autorisé en charge ;
- définition du poids total roulant autorisé ;
- calcul de la MMA ;
- détermination de la charge utile ;
- répartition du chargement ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation des sangles.

Spécificités concernant les 2 roues :

- caractéristiques techniques des 2 roues et le fonctionnement des organes de sécurité ;
- vérifications avant départ ;
- éclairage ;
- les systèmes de freinage ;
- régler les suspensions ;
- contrôle des pneumatiques ;
- principe de chargement d'un véhicule 2 roues (masse maxi) ;
- équipements obligatoires du conducteur.

Contenu du module 3

Accidents du travail en circulation et à l'arrêt :

- généralités sur les accidents du travail ;
- prévention des accidents du travail en circulation.

Prévention des risques physiques :

- gestes et postures (prendre un colis, monter et descendre d'un véhicule) ;
- équipements spécifiques pour les 2 roues.

Comportements à risques :

- alcool, médicaments, tabac, stupéfiants ;
- effets sur la conduite, les risques et addictions ;
- l'hypovigilance ;
- les dangers du téléphone.

Les distracteurs.

Conduite préventive :

- l'anticipation ;
- spécificités des différents usagers ;
- maîtrise des distances de sécurité ;
- zones de danger ;
- les angles morts.

Notions de secourisme :

- protéger - Alerter - Secourir.

Règles de circulation et de signalisation routières :

- signalisation ;
- vitesse des véhicules ;
- particularités des carrefours à sens giratoire et des ronds-points ;
- les dépassements ;
- le stationnement, les arrêts ;

- contrôles et sanctions ;
- fonctionnement du permis à points (perte de points et les différentes modalités pour récupérer les points perdus).

Risques de la route :

- énergie cinétique ;
- force centrifuge ;
- les facteurs aggravants liés aux 2 roues ;
- circulation inter-files, surface d'adhérence des pneus, effets gyroscopiques, stabilité, force centrifuge, technique de freinage, guidonnage.

Circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages.

Franchissement des passages à niveau.

Principes de base de la rédaction du constat amiable :

- dans quels cas l'utiliser ;
- rubriques à renseigner, le recto et le verso ;
- moyens à utiliser pour le renseigner ;
- prise de renseignements sur les différents documents et transcription sur le constat ;
- barème de responsabilité des assureurs (incidence des croix cochées ou non cochées).

Contenus du module 4

Calcul d'itinéraires :

- préparation d'un itinéraire, lecture de cartes et de plans ;
- le GPS.

Gestion du stress en conduite :

- facteurs de stress.

Gestion des conflits :

- signes de mécontentement ;
- l'agressivité ;
- les attitudes positives.

Comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service :

- les 3 fonctions du coursier : commerciale, économique et technique ;
- qualité de la prestation du conducteur ;
- importance pour l'entreprise ;
- différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise ;
- aspects relationnels.

Règles d'utilisation des moyens de communication :

- protocole de communication en vigueur dans l'entreprise ;
- règles de contact avec le client/employeur (nature et fréquence) ;

- technologies d'information et de communication (NTIC) ;
- règles de sécurité pour l'utilisation du téléphone.

En vigueur étendu

Annexe II

Modèle d'attestation de formation coursier (équivalence professionnelle)

Je soussigné(e), Mme/M. (...) représentant(e) légal(e) de l'entreprise (...) N° SIRET (...) atteste
que (Nom, Prénom, date de naissance, adresse du salarié) (...)
(...)

exerce à titre professionnel une activité de coursier depuis (...)

Fait à (...), le (...)

Signature et cachet de l'entreprise

Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,
Organisations dénonçantes	CNM et FNTV, par lettre du 24 mai 2022 (BO n°2022-23)

Préambule

En vigueur non étendu

Dans l'objectif de préserver le niveau d'emploi à l'occasion d'un changement de prestataire dans les activités du transport de fonds et valeurs, les partenaires sociaux ont défini un dispositif de transfert de salariés vers l'entreprise bénéficiaire du marché.

Le dispositif décrit par le présent accord repose sur l'adhésion des entreprises et des salariés au principe du maintien dans l'emploi. La commission nationale de suivi mise en place par le présent accord veille à sa bonne application.

Dans le présent accord, l'entreprise perdant le marché est dénommée « entreprise sortante » et celle prenant le marché est dénommée « entreprise entrante ».

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique :

1. Aux marchés :

- concernant des activités de transport des fonds et valeurs quel qu'en soit le montant, telles que définies par l'article 611-1 du code de la sécurité intérieure ;

- repris en totalité ou partiellement par l'entreprise entrante ;
- détenus depuis au moins 12 mois ;
- ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant le transfert d'au minimum un salarié.

2. Aux sites de production des entreprises entrante et sortante :

- affectés directement par le changement de prestataire ;
- situés à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) ;

3. Aux salariés :

- affectés aux activités de transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;
- titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à 3 mois ;
- n'étant pas absents depuis plus de 4 mois au titre d'un arrêt maladie ou dont le contrat de travail n'est pas suspendu, hors les cas d'accidents du travail et de congés de maternité ;
- se trouvant à plus de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière ;
- se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière, seulement s'ils sont volontaires à leur transfert.

Les conditions précitées sont cumulatives. Les conditions de l'alinéa 3, relatives aux personnels, s'apprécient à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

Modalités de mise en œuvre

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est calculé en fonction d'un montant de chiffre d'affaires annuel perdu par l'entreprise sortante. Les règles pour déterminer ce nombre sont définies dans l'annexe 1.

Le chiffre d'affaires total est apprécié par l'entreprise sortante sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par elle-même dans les 12 mois pleins précédant la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client. L'entreprise entrante peut demander à l'entreprise sortante de justifier du chiffre d'affaires perdu par la production d'un relevé de factures des 12 derniers mois approuvé par le commissaire aux comptes.

L'éventuelle actualisation des ratios est déterminée annuellement par la commission nationale de suivi.

L'entreprise sortante peut décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

2.2. Critères de choix des salariés proposés pour être transférés

De par la nature de l'activité et de l'organisation des prestations fournies par les entreprises de transport de fonds, il n'est pas possible de procéder au choix des salariés proposés pour être transférés à partir de leur affectation au service du contrat commercial visé.

En conséquence, les critères de choix pour déterminer la liste des salariés proposés pour être transférés sont :

- le volontariat ;
- la situation de famille ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la polyvalence.

Ces cinq critères sont :

- pris en compte aux conditions de cotation prévues par la grille figurant en annexe 2, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points ;

- appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise est prioritaire au transfert. En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune est prioritaire au transfert.

Les salariés proposés pour être transférés doivent satisfaire, à la date du transfert, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles : carte professionnelle en cours de validité ; permis de conduire en cours de validité adéquat(s) et correspondant(s) à la catégorie de véhicule(s) utilisé(s) ; formations complémentaires associées à jour ; arrêtés d'autorisation de port d'armes en cours de validité pour les convoyeurs de fonds ; passeport « formation ».

L'entreprise sortante renonce au transfert du ou des salariés qui ne satisferaient à ces exigences et proposer un ou plusieurs autres salariés sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés).

Pour la bonne application de l'accord, les salariés informent régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

2.3. Procédure de transfert

2.3.1. Moyens de transmission des informations et documents entre les acteurs de la procédure de transfert

Les informations et documents transmis entre les entreprises sortante et entrante d'une part, et entre celles-ci et les salariés et leur comité d'entreprise (CE) ou comité social et économique (CSE) d'autre part, le sont par voie électronique.

2.3.2. Informations préalables

Sous 5 jours ouvrés au plus à compter de la notification formelle de l'attribution du marché par le client, l'entreprise entrante se fait connaître à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sous 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception de cette notification, les entreprises entrante et sortante informent leurs instances élues de l'attribution du nouveau marché.

2.3.3. Fourniture de la liste des salariés proposés pour être transférés

Dans les 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante la liste des salariés qu'elle propose pour être transférés, accompagnée des dossiers individuels.

Cette liste comporte un nombre de salariés égal à celui calculé selon les règles définies au paragraphe 2.1. Est joint à cette liste, pour chaque salarié dont le transfert est proposé, un dossier individuel dont la composition exhaustive figure en annexe 3.

Simultanément, l'entreprise sortante informe les salariés proposés pour être transférés du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions. Elle informe également son CE ou son CSE.

Dès réception de la liste et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectifications formulées le 5^e jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné reste alors à la charge de l'entreprise sortante.

2.3.4. Réunion avec les salariés proposés pour être transférés

L'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date de réception de la liste des salariés proposés pour être transférés, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réunion revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs salariés.

Si la réception collective prévue par le présent article n'a pas pu avoir lieu dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert les concernant continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître par tout moyen formel à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante par tout moyen formel en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à ce stade se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

Lorsqu'un ou plusieurs dossiers ont été rejetés par l'entreprise entrante ou refusés par un ou des salariés proposés pour être transférés, l'entreprise sortante établit une liste complémentaire selon les modalités décrites au paragraphe 2.3.5.

2.3.5. Fourniture d'une liste complémentaire

Dans un délai de 5 jours ouvrés à compter des décisions prises par les salariés ou par l'entreprise entrante et en fonction du nombre des dossiers retenus, l'entreprise sortante adresse à l'entreprise entrante une liste complémentaire qui :

- énumère un nombre de salariés égal à celui des salariés ayant refusé d'être transférés ou dont le dossier individuel n'a pas été validé par l'entreprise entrante ;
- comprend des salariés choisis selon les critères définis au paragraphe 2.2 ;
- est accompagnée des dossiers individuels prévus par le paragraphe 2.3.3.

Dès réception de cette liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectifications formulées le 5e jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dans les 10 jours ouvrés à compter de la réception de la liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réception revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs employés.

Si la réception collective a été rendue impossible dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître à l'entreprise entrante et l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à nouveau se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

À ce stade, le nombre de salariés qui seront effectivement transférés devient définitif, qu'il soit égal ou inférieur au nombre de salariés que l'entreprise sortante avait décidé de proposer pour être transférés.

À titre pédagogique, l'annexe 6 expose de manière synthétique l'ensemble des modalités de mise en œuvre décrites supra.

Établissement de la proposition du contrat de travail

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Fourniture de dossiers complémentaires

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de la validation des dossiers de transfert, l'entreprise sortante est tenue d'adresser à l'entreprise entrante, pour chaque salarié concerné, un dossier complémentaire dont la composition exhaustive figure en annexe 4.

Dès réception de chaque dossier complémentaire, l'entreprise entrante établit une proposition de contrat de travail respectant les conditions définies aux paragraphes 3.2 à 3.5.

3.2. Maintien des conditions générales d'emploi

Le contrat de travail proposé au salarié :

- respecte les clauses particulières attachées au contrat au sein l'entreprise sortante : la qualification, le coefficient, l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération tels qu'exposés au paragraphe 3.3 ci-dessous ;
- précise la date, le lieu d'affectation, le lieu de première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

3.3. Maintien de la rémunération

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il est tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises est effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

L'entreprise entrante n'est pas tenue de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe mais dont le montant varie sont adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

3.4. Octroi des congés acquis à la date de transfert

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

Le salarié aura, au sein de l'entreprise entrante, un droit à congés non payés équivalent en nombre de jours.

3.5. Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif de l'entreprise entrante qui se substitue dès le premier jour de la reprise à celui de l'entreprise sortante.

Droits des salariés susceptibles de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante

Article 4

En vigueur non étendu

Le salarié susceptible de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante reçoit sa proposition de contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Il dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat de travail qui lui est proposé par l'entreprise entrante. À l'issue de ce délai :

- soit il donne son accord en signant le contrat de travail proposé ;
- soit il n'a formulé aucune réponse : ce silence vaut refus, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dès la signature du contrat de travail, le salarié transféré bénéficie au minimum de 2 jours de formation sur la présentation

de l'entreprise entrante (7 heures) et sur les règles sécuritaires appliquées au sein de celle-ci (7 heures). Les entreprises entrante et sortante s'accordent sur les jours de délivrance de ces formations afin de limiter au maximum toute perturbation opérationnelle et de service aux clients.

Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

Article 5

En vigueur non étendu

L'entreprise entrante transmet à l'entreprise sortante la liste nominative définitive des salariés transférés.

Dans ce même délai, les entreprises entrante et sortante communiquent cette même liste à leurs instances élues.

Règlement des salaires et des sommes à paiement différé aux salariés transférés

Article 6

En vigueur non étendu

L'entreprise sortante règle au personnel transféré les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois sous forme de solde de tout compte.

Mesure spécifique

Article 7

En vigueur non étendu

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Commission nationale de suivi

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la commission paritaire, il est institué une commission nationale de suivi du présent accord composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette commission nationale :

- a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- a compétence pour proposer chaque année si nécessaire l'actualisation de l'annexe 1 du présent accord ;
- est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie.

La commission nationale se réunit sous un délai ne pouvant excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe 1

Règles de calcul du nombre des salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est déterminé sur la base du chiffre d'affaires annuel perdu divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Les fonctions visées dans la présente annexe sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires.

1. Pour l'activité « Transport de fonds »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur de fonds ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur, un chef de mouvement ou un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires transport 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables = $1\,000\,000 / 70\,000 = 14,28$ soit 14 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 700\,000 = 1,43$ soit 1 personne.

2. Pour l'activité « Traitement de fonds et valeurs »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74 000 €, un opérateur de traitement de valeurs, un employé administratif, un agent de chambre forte ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef de service est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- opérateurs ou employés transférables = $1\,000\,000 / 74\,000 = 13,51$ soit 13 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 740\,000 = 1,35$ soit 1 personne.

3. Pour l'activité « Maintenance des installations automatisées »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77 000 €, un agent de maintenance, un technicien de maintenance ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770 000 €, un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- agents, gestionnaire ou techniciens transférables = $1\,000\,000 / 77\,000 = 12,98$ soit 12 personnes ;

- encadrement transférable = $1\,000\,000 / 770\,000 = 1,29$ soit 1 personne.

Annexe 2

Cotation des critères de choix pour établir la liste des salariés proposés pour être transférés

Volontariat	Volontaire	24 points
	Non volontaire	0 point
Situation de famille	Célibataire sans enfant- marié ou assimilé (Pacs, concubinage) sans personne à charge fiscalement	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 personne à charge fiscalement	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 personnes à charge fiscalement	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 ou personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec personne(s) à charge fiscalement	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec personne(s) handicapé(s) à charge fiscalement	1 point
Âge	Moins de 30 ans	6 points
	de 30 jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	de 41 à 50 ans révolus	3 points
	> 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	de 3 à 5 ans révolus	5 points
	de 6 à 10 ans révolus	3 points
	de 11 à 15 ans révolus	2 points
	> 15 ans	0 point
Polyvalence	Carte professionnelle avec mention d'un métier	3 points
	Carte professionnelle avec mention de deux métiers	2 points
	Carte professionnelle avec mention de trois métiers	1 point

Annexe 3

Composition exhaustive du dossier individuel de chaque salarié proposé pour être transféré

À la liste visée au paragraphe 2.3.3 du présent accord, est annexé, pour chaque salarié proposé pour être transféré, un dossier individuel comprenant :

a) Une fiche dans laquelle figurent les informations suivantes :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- situation de famille ;
- adresse ;
- date d'ancienneté ;
- coefficient ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;

- nature du contrat de travail (CDI - CDD d'une durée supérieure à 3 mois) ;
- nature du ou des certificats de qualification professionnelle détenu(s) ou attestation d'équivalence ;
- le cas échéant, absence en cours :
 - motif ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité ;
- s'il s'agit d'un représentant du personnel : nature de la représentation.

b) Une copie des pièces suivantes :

- carte d'identité (recto verso) ;
- carte professionnelle (document administratif délivré par le CNAPS : attribution initiale ou renouvellement) ;
- le cas échéant :
 - permis de conduire (pour convoyeurs et DABistes) ;
 - arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes (pour convoyeurs) ;
 - attestation FIMO ou dispense ou FCO (pour convoyeurs-conducteurs).

En vigueur non étendu

Annexe 4

Composition exhaustive du dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement d'une proposition de contrat de travail

Le dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement de la proposition du contrat de travail du salarié qui a donné son accord pour bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante comprend :

a) Les copies des pièces suivantes :

- 12 derniers bulletins de paie ;
- contrat de travail et, le cas échéant, ses avenants ;
- fiche d'aptitude au travail en cours de validité ;
- passeport « formation ».

b) Le cas échéant, l'original du courrier signé faisant état du volontariat au transfert (cf. annexe 5).

En vigueur non étendu

Annexe 5

Modèle du courrier faisant état du volontariat au transfert

À Madame ou Monsieur, *(Nom, prénom de l'employeur actuel, fonction et nom de l'entreprise sortante)*

Je, soussigné(e) *(nom, prénom)*, fais part de ma volonté non équivoque de rejoindre la société *(nom de l'entreprise entrante)*, nouveau prestataire du contrat *(références du marché)*.

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds.

J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société *(nom de l'entreprise entrante)*, et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 5 jours ouvrés après la réception de la proposition du contrat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à (Lieu d'établissement), le (date de signature).

(Signature).

En vigueur non étendu

Annexe 6

Présentation synthétique de la procédure de transfert Document annexé à titre pédagogique (1)

	Point de départ de la procédure : notification de l'attribution du marché par le client à EE			
5 JO	Information de ES par EE de cette notification			
10 JO	5 JO	Communication formelle à EE par ES de la liste des salariés proposés pour être transférés Information des instances élues des 2 entreprises		
		Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes	
	2 JO		Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
				Validation par des dossiers conformes par EE
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE			
5 JO	Soit acceptation du salarié Pour être transféré		Soit refus du salarié pour être transféré	
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Établissement du contrat de travail par EE	Le salarié demeure dans ES		
		Communication à EE par ES de la liste complémentaire en fonction du nombre de dossiers rejetés et du nombre des salariés ayant refusé d'être transférés		
10 JO	5 JO	Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes	
	2 JO		Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
				Validation des dossiers conformes par EE
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE			
5 JO	Soit acceptation du salarié pour être transféré		Soit refus du salarié pour être transféré	
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Établissement du contrat de travail par EE		Le salarié demeure dans ES	
Fin de la procédure, que le nombre définitif des salariés qui seront transférés soit égal ou inférieur au nombre de salariés que ES avait décidé de proposer pour être transférés				
Transmission de ES par EE de la liste nominative définitive des salariés transférés Information des instances élues par EE et ES				
Légende du tableau : - « ES » : entreprise sortante - « EE » : entreprise entrante - « X JO » : X jours ouvrés au plus				

(1) En cas de besoin d'interprétation ou de précision, il convient de se référer au texte de l'accord lui-même, qui seul fait foi.

Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,
Organisations adhérentes	CNM Confédération nationale de la mobilité, par lettre du 6 avril 2019 (BO n°2019-35) Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), par lettre du 13 janvier 2020 (BO n°2020-28)

Préambule

En vigueur étendu

Le secteur du transport routier connaît de très profonds bouleversements structurels et organisationnels.

Dans une branche principalement composée de nombreuses petites et moyennes entreprises, les parties signataires conviennent de la nécessité de renforcer les moyens consacrés au dialogue social et d'y impliquer chacun des acteurs de la branche, entreprises et salariés.

Ce renforcement contribuera à la qualité de ce dialogue et bénéficiera ainsi à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de son champ d'application.

Les parties signataires de cet accord renouvellent ainsi la nécessité de disposer d'un dialogue social ambitieux et innovant au niveau de la branche, à même de proposer des solutions inédites et spécifiques aux enjeux précités.

Elles conviennent ainsi de disposer de moyens supplémentaires pour mieux structurer la négociation collective et développer des actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche, de l'emploi, de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés.

Partie 1 Objet

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (IDCC 16).

Objet du présent accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le dialogue social dans la négociation de la convention collective et l'exercice du paritarisme dans la profession ;
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds ;
- créer une association de gestion du fonds national du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Partie 2 Dialogue social et création de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue

social dans le transport routier

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité la mise en place d'une CPPNI dont l'objectif sera de définir les grandes orientations stratégiques de la politique sociale de la branche. Dans une branche composée principalement de petites et moyennes entreprises, et afin de garantir un dialogue social de qualité, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, il est d'autant plus nécessaire de renforcer les moyens alloués aux partenaires sociaux sur ce thème.

Financement du fonds du dialogue social

Article 3

En vigueur étendu

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant des rémunérations totales brutes, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Elle concerne l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, à l'exception des salariés en apprentissage ou en alternance.

Elle est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord sont convenues de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association paritaire de gestion, dénommée « AGEDITRA », est composée des représentants des organisations représentatives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, signataires ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, conformément aux statuts de l'association.

L'association paritaire assure un rôle administratif et financier et notamment, elle assure la gestion du fonds du financement du dialogue social et veille à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comporte un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritairement.

Le siège social de l'association paritaire est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

(1) Article étendu sous réserve que la répartition du fonds soit arrêtée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du financement du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.
(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)

Recouvrement de la contribution

Article 5

En vigueur étendu

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social visée par l'article 4 du présent accord et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 4.

Les parties signataires conviennent que l'association délèguera le recouvrement des cotisations à CARCEPT Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale.

Affectation du montant des contributions

Article 6

En vigueur étendu

Les sommes recouvrées sont ainsi réparties :

1. Fonctionnement de la CPPNI

En premier lieu, le montant est utilisé pour la prise en charge des postes d'affectation suivants :

a) les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (CPPNI, Instances paritaires, OPTL national et régionaux ; négociations paritaires), sur la base d'un budget et selon un barème et des règles de fonctionnement définies par le conseil d'administration de l'association. Sont ainsi pris en charge :

- les frais de location de salle ;

- la prise en charge des salaires, frais de déplacement, frais de repas et hébergement à raison, pour les organisations représentatives, de :

-- 4 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;

-- 3 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;

-- 2 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 % ;

-- 3 représentants pour les organisations professionnelles représentatives.

Il est précisé que la rémunération des représentants des organisations syndicales qui ne serait pas prise en charge directement par le fonds, compte tenu des règles susvisées, serait prise en charge par l'organisation syndicale mandante.

Dans cette hypothèse, l'employeur établira, à l'attention de l'organisation syndicale mandante, une facture trimestrielle, correspondant aux salaires et aux cotisations afférentes dont il aura fait l'avance.

L'organisation syndicale procédera au remboursement à réception.

La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco.

- les frais documentaires et supports le cas échéant ;

b) les frais liés au fonctionnement de l'association (locaux, frais de fonctionnement, honoraires du commissaire aux comptes...) ;

c) les frais de collecte de la contribution au financement du dialogue social ;

d) toute autre dépense jugée nécessaire par l'association et correspondant à son objet.

Le budget alloué au fonctionnement de la CPPNI ne saurait dépasser 1/3 de la collecte annuelle.

2. Soutien au fonctionnement des organisations représentatives de branche

Le solde de la collecte sera réparti, à parts égales, entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Cette enveloppe sera ensuite répartie au sein de chaque collège entre organisations, selon la répartition suivante :

- pour les organisations patronales, l'enveloppe sera répartie entre les organisations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité (audience salariés) en vertu des arrêtés en vigueur.

- pour les organisations syndicales :

-- 50 % de cette enveloppe sera répartie à parts égales entre l'ensemble des organisations représentatives dans la branche dont le seuil de représentativité défini par le dernier arrêté de représentativité en vigueur ;

-- 50 % de cette enveloppe sera ensuite répartie entre les organisations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité en vertu des arrêtés de représentativité en vigueur.

L'utilisation de ces ressources permettra aux organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des rémunérations et frais de déplacement, d'hébergement et de repas des salariés qu'elles auront mandatés et qui ne relèvent pas du financement direct par le fonds de paritarisme ;
- le développement des actions d'information et de communication auprès des entreprises et des salariés visant à les sensibiliser sur les accords de branche négociés ;
- l'analyse juridique de ces accords ;
- le développement de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles ;
- l'établissement de rapports et documents permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- tous travaux visant à la promotion de la branche transport et la valorisation des métiers du transport ;

Partie 4 Dispositions diverses

Commission de suivi

Article 7

En vigueur étendu

Il est institué une commission de suivi composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

Cette commission de suivi a notamment pour mission d'évaluer le fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social et les moyens qui lui sont alloués.

La commission de suivi pourra préconiser à la CPPNI, au regard des excédents ou déficits constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, la minoration ou la majoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises et des salariés.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dénonciation, révision de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de

l'engagement de la procédure de révision.

Durée de l'accord. - Publicité. - Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent moderniser la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à travers la mise en place commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La branche transport routier fait partie des 50 plus grandes branches répertoriées. Structurée depuis 1950 autour d'une seule convention collective (la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ci-après dénommée « CCNTR ») composée d'une partie dite principale (la « CCNP ») et d'annexes (les « CCNA »), elle couvre l'ensemble du territoire métropolitain et rassemble près de 700 000 salariés.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux signataires du présent avenant visent à disposer d'une institution constituant un organe de gouvernance permettant de :

- réaffirmer le bénéfice, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, d'un dispositif commun de garanties sociales ;
- tenir compte des règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche, de leur besoin d'évolution, mais également de la nécessité pour les entreprises qui se créent de s'insérer au sein d'une profession qui aura su tenir compte de leurs spécificités ;
- poursuivre et renforcer une négociation sociale constructive au niveau de la branche, dans le respect de la diversité des secteurs d'activité qui la composent.

À ce titre, la CPPNI constitue le cadre collectif fondamental au sein duquel les représentants des entreprises et les représentants des salariés peuvent établir des relations sociales de branche.

Les partenaires sociaux décident d'instituer au sein de la CPPNI le pilotage ainsi que le suivi paritaire de la négociation collective de la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche transport décident de modifier les dispositions de la CCNTR.

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950, modifiée par les avenants n° 1 à 20, ce dernier en date du 27 juillet 2010, est donc à nouveau modifiée comme suit :

Mise à jour de l'article 6 de la CCNP

Article 1er

En vigueur étendu

I. - L'article 6.1.3 de la CCNP est modifié comme suit :

« 6.1.3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions.

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

- de la formation négociation (CPN) de la CPPNI ;
- de la formation conciliation de la CPPNI ;
- de la formation interprétation de la CPPNI ;
- de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la branche) ;
- de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE),

est définie aux articles 23.6.1 et 23.6.2 relatifs à la composition et aux réunions de la commission.

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

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

e) Les dispositions ci-dessus, sont applicables sans préjudice des dispositions de l'article 30 de l'accord national professionnel ' Transports de fonds et valeurs ' du 5 mars 1991 modifié. »

II. - Les parties signataires mettent à jour la liste visée à l'article 6.1.4.3, en raison des changements d'appellation de certains organismes de la formation professionnelle.

Le paragraphe 6.1.4.3 de l'article 6 est en conséquence modifié comme suit :

« - Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;

- Conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFTRAL et PROMOTRANS) ;

- AFPA : sous-commission nationale transport et logistique ;

- OPCO mobilité ;

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

- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PROMOTRANS ou tout autre organisme de formation certifié. »

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 23 est abrogé et remplacé par un nouvel article 23 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (« CPPNI ») » rédigé comme suit :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CCNP et notamment la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

23.2. Compétences de la CPPNI (1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) (2) ;
- les frais de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) (2) ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.
- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNI est réunie en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et avenants de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport pour qu'ils puissent être étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
- le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

- e) soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;

- f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

- g) elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

- h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.4. Rôle prospectif de la CPPNI

Les observatoires prospectifs transports et logistique (l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNI les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNI assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;
4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations communes " Managers/représentants des salariés ".
5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties signataires du fait que la résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée paritairement d'un collège " salariés " et d'un collège " patronal ".

Le collège " salariés " comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 5 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

La prise en charge des personnes constituant les délégations syndicales est limitée à :

- 4 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- 3 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège " salarié " dans sa configuration maximale.

La prise en charge des personnes constituant les délégations patronales est limitée à trois représentants par organisation représentative.

Les prises en charge des membres des délégations syndicales d'une part, et patronales d'autre part, sont limitées à 1,2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

23.6.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ou sectorielle de négociation ;
- en formation " interprétation et conciliation " ;
- en formation " emploi/ formation " ;
- en formation observatoire paritaire de la négociation collective ;

- en formation observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place sur décision de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière ou sectorielle.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la CPPNI, sauf décision contraire de la CPPNI.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNI réunie en formation plénière.

Il est également précisé que chaque secteur d'activité de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport dispose de sa propre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière ou sectorielle autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative *au plan national*

(3), au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNI communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;

- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche. À défaut de majorité dans un collège et/ ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNI rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de la convention collective :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande de conciliation concernant un litige intéressant les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications de chaque partie.

La CPPNI ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collège est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives *au niveau national*

(4) dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collège est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative. »

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les stipulations relatives aux salaires minimaux hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(3) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(4) Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

Article 3

En vigueur étendu

L'article 23 bisest abrogé et modifié comme suit :

« Article 23 bis

Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II " Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ", des chapitres Ier " Repos quotidien " et III " Jours fériés " du titre III " Repos et jours fériés " et des titres IV " Congés payés et autres congés " et V " Compte épargne-temps " du livre Ier " Durée du travail, repos et congé " de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CPPNI mentionnée ci-après : cppni.ccntr@gmail.com.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Simultanément, les conventions et accords réceptionnés sont transmis à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, membres de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche.

2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CPPNI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche n'a pas vocation à valider, ni interpréter, ni analyser l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins deux fois par an dans le respect d'un calendrier établi en CPPNI et jusqu'à quatre fois par an.

3. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

La composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche s'effectue en application des principes et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par leur organisation syndicale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche est présidé par une présidence paritaire conformément aux dispositions de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 10 juillet 2012 est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Modification du préambule de l'accord du 3 novembre 2010

Article 1er

Les dispositions du 4e tiret du 3e paragraphe du préambule sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« - tenir compte de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais, pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels [...] »

Modification de l'article 2 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions des deux premiers tirets du paragraphe « Objectifs généraux » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :

- que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1 % des entreprises, et que 99 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;

- que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et que 30 % des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ; »

Les dispositions du tiret a du paragraphe « Consignes concernant la manutention manuelle » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« a) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail ou professionnel de santé du service de santé de travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite d'information et de prévention et des visites de contrôle ou de reprise ; »

Les dispositions des tirets c et d du paragraphe « Consignes concernant la manutention manuelle » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« c) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée. »

Le paragraphe « Remise du guide du déménageur » est réécrit de la façon suivante :

« Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tout autre guide de même nature émanant d'une autre organisation professionnelle, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord. »

Modification de l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 3

En vigueur étendu

Au sein de l'article 3, les termes « CHSCT » sont abrogés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

Au sein du 2e paragraphe de l'article 3, les termes « une fois par an » sont abrogés et remplacés par les termes « régulièrement ».

Modification de l'article 4 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 4

En vigueur étendu

Au sein du dernier paragraphe de l'article 4, les termes « plan de formation » sont abrogés et remplacés par les termes « plan de développement des compétences ».

Modification de l'article 5 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5 « Surveillance médicale renforcée » est abrogé et remplacé par l'article 5 « Suivi médical ».

Le premier paragraphe de l'article 5 est abrogé.

Le quatrième paragraphe de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires conviennent d'étudier les possibilités d'un suivi médical spécifique via notamment le dispositif mis en place par les accords du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ».

Modification de l'article 6 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du 2e paragraphe de l'article 6 sont complétées par les dispositions suivantes :

« Ces dispositions sont étendues pour le secteur du transport de déménagement aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies ou d'accidents qu'ils soient professionnels ou non. »

Les dispositions du 2e paragraphe du paragraphe « Reclassement externe » de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale du déménagement : www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html ou tout autre organisme. »

Modification de l'article 7 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du paragraphe « Majoration du droit individuel à la formation (DIF) » de l'article 7 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Abondement du compte personnel de formation (CPF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, il est instauré un droit à abondement du CPF de 10 % pour les salariés de plus de 50 ans qui suivent une formation dans ce cadre ».

Les dispositions du paragraphe « Mise en œuvre du passeport professionnel déménagement » de l'article 7 sont abrogées.

Modification de l'article 8 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions des troisième et quatrième paragraphes de l'article 8 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de valoriser la fonction tutorale, conformément à l'accord formation de la branche et dans le respect des règles fixées par ce dernier, les dispositions suivantes s'appliquent :

- pour les maîtres d'apprentissage : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale - ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;

- pour le tuteur de contrat de professionnalisation : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant toute la durée du contrat - ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur

multiplié par son horaire contractuel de travail au mois. »

Modification de l'article 9 de l'accord du 3 novembre 2010

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, d'un montant de :

- de 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- de 1 demi-mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- de 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur ».

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Dépôt et extension

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord n'entendent pas remettre en cause les modalités paritaires de votes et de participations aux organes et instances paritaires de la branche telles que pratiquées jusqu'à aujourd'hui, conformément à l'accord national Interprofessionnel de février 2012.

Article 2

En vigueur étendu

En conformité avec l'article II-3.2 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) prévoyant les modalités de représentations des branches au conseil d'administration de l'OPCO-M, les parties signataires conviennent que l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche relevant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, bénéficieront a minima chacune d'un siège au conseil d'administration.

Ces dispositions ne remettent pas en cause le poids du vote de chaque organisation professionnelle et syndicale, conformément à l'article II-3.3 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) du 10 décembre 2018.

Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des transports et de la logistique (OPTL) est un outil majeur de la branche des transports routiers et activités auxiliaires. À ce titre, il est un outil d'information indispensable aux travaux prospectifs de l'OPCO mobilité.

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de faire perdurer les termes de la convention triennale à effet du 1er janvier 2019 entre l'AFT et l'OPCA transports et services pour le financement des OPTL dans le cadre des travaux à venir au sein de l'OPCO.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à sa date de signature.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018

En vigueur

Paris, le 6 avril 2019.

CNM

Confédération nationale de la mobilité

106, rue d'Amsterdam

75009 Paris

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, la confédération nationale de la mobilité (CNM), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

À cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des personnels coursiers et que l'entreprise est tenue de mettre à disposition du salarié un véhicule adapté.

Toutefois, compte tenu des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé et conformément aux dispositions prévues au sein des nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport - Personnel roulant « marchandises », « Groupe 3. - 2 ter : Coursier sur véhicule non motorisé », le coursier sur véhicule non motorisé peut utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur.

Dans ce cadre, le coursier à vélo utilisant son véhicule personnel non motorisé pour son activité professionnelle perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques ».

Modification de la nomenclature de la ccna1

Article 1er

En vigueur étendu

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport - Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit :

« Groupe 3

2 ter. Coursier sur véhicule non motorisé ».

L'alinéa 7 du paragraphe « Cas particulier » est réécrit comme suit :

« Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ' indemnités kilométriques ' calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel. Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 0,13 centime d'euros par kilomètre parcouru à titre professionnel. »

Rescrit de branche

Article 2

En vigueur étendu

Les indemnités kilométriques faisant l'objet d'un traitement particulier au niveau fiscal et social, notamment dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conviennent que la mise en place du régime des indemnités kilométriques résultant du présent avenant doit être sécurisée par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et signataires du présent avenant saisissent l'ACOSS concomitamment à la procédure de dépôt.

La sécurisation juridique et fiscale de ce dispositif constitue un aspect essentiel et déterminant de la conclusion du présent avenant et est condition sine qua non de sa mise en œuvre.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel faisant suite à une réponse positive au rescrit de branche.

À défaut d'issue positive, les parties signataires conviennent que le présent avenant devient caduc et s'engagent à se revoir dans les 6 mois suivant la décision de l'ACOSS.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD,

En vigueur étendu

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 10 juillet 2012, est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Modification du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du point 6.2.1 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.2.1. Les cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnels ' cadres ' qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. »

Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Article 2

Au sein du point 6.2.2 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Article 3

En vigueur étendu

Au sein du point 6.2.3 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Après le 5e paragraphe du point 6.2.3 de l'article 6, les dispositions suivantes sont ajoutées :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. »

Le dernier paragraphe de l'article 6.2.3 est abrogé.

Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du point 6.2.4 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.2.4 Le suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos supplémentaires), au moyen d'un document récapitulatif mensuel et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen approfondi de ces données mensuelles devra être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les correctifs nécessaires soient apportés si une surcharge de travail est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés plusieurs entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces derniers feront l'objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant organise avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

- et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié. »

Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Article 5

En vigueur étendu

Un paragraphe 6.2.5 à la suite du point 6.2.4 de l'article 6 rédigé comme suit est ajouté :

« 6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage professionnel des outils numériques (smartphone, internet, e-mails ...) et de communication professionnelle ainsi que la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils n'ont pas vocation à être utilisés pendant les temps de repos ou de congés. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un souci de clarification et de lisibilité, les parties signataires du présent accord portant avenant tant aux dispositions de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qu'à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR entendent apporter des précisions et modifications aux deux textes précités.

Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018

Article 1er

En vigueur étendu

A. - Abrogation du paragraphe 6.1.3 e de la CCNP

Le point e de l'article 6.1.3 de la CCNP, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 susvisé, est abrogé.

L'article 30 de l'accord national professionnel « Transports de fonds et valeurs » du 5 mars 1991 modifié n'a en effet plus de raison d'être, la composition des délégations et les modalités de prise en charge étant désormais encadrées de manière générale au niveau de la convention collective nationale dans son ensemble.

Cette abrogation entrera en vigueur, en bonne articulation avec le point A « Articulation des entrées en vigueur des dispositifs » de l'article 3 du présent accord ci-dessous, à savoir le 1er jour du 4e mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR précité, en cas d'extension de ce texte postérieurement à l'entrée en vigueur à l'avenant n° 21 susvisé.

B. - Modification de l'article 23.7.2, 3e alinéa du a et 5e alinéa du d de la CCNP

Les organisations syndicales visées dans les deux alinéas précités sont les organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle. C'est pourquoi les deux alinéas visés sont réécrits comme suit :

3e alinéa du a

« Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. »

5e alinéa du d

« Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. »

C. - Modification du paragraphe 6.1.3 b de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP

Les précisions suivantes sont apportées aux dispositions de l'article 6.1.3 de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP :

La CPPNI peut se réunir dans diverses formations :

- formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

-- en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;

-- en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;

-- en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;

- formation « Conciliation » ;

- formation « Interprétation » ;

- formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC » dans la CCNTR ;

- formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPNEFP dans la CCNTR. La CPNEFP chapeaute l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la CCNTR). La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

Dans un souci de cohérence, l'article 25 de la CCNP sera abrogé le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 21 à la CCNP susvisé. De même, les dispositions de l'accord formation seront modifiées en ce sens lors de la mise à jour de l'accord en vigueur.

D. - Mise à jour de l'article 6.1.2 de la CCNP

Dans le même esprit que celui qui a conduit les parties signataires de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 à mettre à jour le paragraphe 6.1.4.3 de la CCNP, les parties signataires décident que sont ajoutées à la liste des conseils d'administration et commissions diverses les réunions de l'ensemble des réunions organisées par la CARCEPT PREV.

Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR

Article 2

En vigueur étendu

Instances AGEDITRA

L'article 4 « Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport » de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 4

Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport (1)

Les parties signataires du présent accord sont convenues de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association paritaire de gestion, dénommée « AGEDITRA », est composée des représentants des organisations représentatives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, signataires ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, conformément aux statuts de l'association.

L'association paritaire assure un rôle administratif et financier et notamment, elle assure la gestion du fonds du financement du dialogue social et veille à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comporte un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritairement.

Le siège social de l'association paritaire est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris. »

(1) L'article 4 est étendu sous réserve que la répartition du fonds soit arrêtée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du financement du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.
(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)

Précisions et modifications communes

Article 3

En vigueur étendu

A. - Articulation des entrées en vigueur des dispositifs

Pour des raisons pratiques, les dispositions de l'article 6.1.3 de la CCNP en vigueur à date de signature du présent accord sur les modalités de fonctionnement et prises en charge des participants (communément connues sous l'appellation « règles des 12 jours » dans la CCNTR) restent en vigueur jusqu'au 1er jour du 4e mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, en cas d'extension de ce texte concomitamment ou postérieurement à l'entrée en vigueur à l'avenant n° 21 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) susvisé.

B. - Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA

Les statuts de l'AGEDITRA seront adoptés lors de la réunion de l'Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA.

Seront convoqués pour ce faire les représentants des organisations signataires ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, sur la base suivante :

Collège salarial :

- deux représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est inférieur à 20 % ;
- trois représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est compris entre 20 % et 30 % ;
- quatre représentants pour les organisations dont le seuil de représentativité est supérieur à 30 % ;

Collège « employeurs » :

- représentants en nombre égal à celui dont dispose le collège « salariés », répartis par accord entre les organisations patronales concernées.

Il est demandé à l'UFT de procéder à l'envoi aux représentants des organisations ayant vocation à y siéger (liste ci-après dans le procès-verbal de signature) des convocations ainsi que des projets de statuts.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge, comme exposé ci-dessous.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participent à des négociations de branche sont remboursées par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées formulent leur demande de remboursement à l'AGFPN selon la forme prévue par les dispositions réglementaires en vigueur.

Lorsque la prise en charge par l'AGFPN ne couvre pas l'intégralité des sommes versées par l'entreprise, celle-ci demande à l'AGEDITRA le remboursement du reste à charge.

L'entreprise fournit les justificatifs permettant de déterminer le montant qui a été pris en charge ainsi que le reste à charge. L'AGEDITRA fait droit, dans la limite du plafond de remboursement prévu par les dispositions conventionnelles, à la demande de remboursement.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès sa signature.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Procès-verbal de signature

L'association générale constitutive de l'AGEDITRA

se réunira

le jeudi 18 juillet 2019

à 9 h30

Au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris

Salle A

L'objet de cette réunion sera :

- d'adopter les statuts de l'association ;
- de fixer la date de réunion du premier conseil d'administration.

Y sont convoqués des représentants des organisations signataires ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, appelés à siéger dans le conseil d'administration de l'AGEDITRA à savoir :

Organisation	Contact/Adresse mail
Collège patronal	
CNM	
FNTR	
TLF	
Collège salarial	
CFDT	
FO	
CFTC	
SNATT CFE-CGC	

Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les négociations tenues lors de la réunion du 4 octobre 2017 entre les partenaires sociaux de la branche transport routier et activités auxiliaires du transport et les représentants des ministères des transports et du travail.

Considérant l'arrêté du 6 août 2019 paru au Journal officiel du 10 août 2019 portant extension du protocole d'accord du 4 octobre 2017 et liant son entrée en application à la conclusion du présent accord de révision, en raison de leur caractère indivisible.

Considérant les dispositions relatives à la durée du travail et de repos figurant dans le code des transports.

Considérant les dispositions de la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

Considérant les missions de la branche issues de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Considérant la primauté des accords de branche sur les thèmes visés à l'article L. 2253-1 du code du travail issu des ordonnances du 22 septembre 2017.

Considérant que les dispositions de cet accord ne se cumulent pas ni ne remettent en cause les dispositions au moins équivalentes issues d'accords collectifs d'entreprises préexistants.

Les partenaires sociaux des transports routiers et activités auxiliaires du transport s'accordent sur le présent accord de révision qui a pour finalité de transposer dans la CCNTR les éléments structurants de la rémunération identifiés en tant que salaires minima hiérarchiques par le protocole d'accord du 4 octobre 2017 au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Titre Ier Dispositions transposées

Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés

Article 1er

En vigueur étendu

Les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, ainsi que le travail des dimanches et jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les modes de calcul des compensations « travail de nuit » et « travail des dimanches et jours fériés » pour certains secteurs tels que détaillés ci-dessous.

1.1. Modalité de calcul de la compensation pour « Travail de nuit »

1.1.1. Principes

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

Dans le respect de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, pour les secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires ;
- transport de déménagement ;
- prestations logistiques,

les montants de la compensation pour « Travail de nuit » seront désormais exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

1.1.2. Nouvelle expression des montants de compensation

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles

explicatives ci-dessous.

Grilles explicatives - Transport routier de marchandises et activités auxiliaires

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 M	10,15	20,4729 %	2,078
128 M	10,13	20,5133 %	2,078
110 M	10,10	20,5743 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Grilles explicatives - Transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement et de la base de calcul retenue dans l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	20,0000 %	2,198
138 D	10,46	21,0134 %	2,198
128 D	10,27	21,4021 %	2,198
120 D	10,04	21,8924 %	2,198

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 2 de l'accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 restent inchangées.

Grilles explicatives - Prestations logistiques

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour « Travail de nuit » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Pour rappel 150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 L	9,96	20,8635 %	2,078
125 L	9,94	20,9054 %	2,078

120 L	9,92	20,9476 %	2,078
115 L à 110 L	9,91	20,9687 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles des secteurs suivants :

- transport routier de voyageurs,
- transport de fonds et valeurs ;
- transport sanitaire,

ne sont pas impactées.

1.2. Modalité de calcul des compensations pour « Travail des dimanches et jours fériés »

1.2.1. Principes

Pour les secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires ;
- transport de déménagement ;
- transport routier de voyageurs ;
- transport sanitaire,

les montants des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » seront calculés dorénavant en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement telles que prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

1.2.2. Nouvelle expression des montants des compensations

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles explicatives ci-dessous.

Grilles explicatives - Transport routier de marchandises et activités auxiliaires

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, la traduction des compensations pour « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	100,0962 %	10,40	232,9163 %	24,20
138 M	10,15	102,4631 %	10,40	238,4236 %	24,20
128 M	10,13	102,6654 %	10,40	238,8944 %	24,20
110 M	10,10	102,9703 %	10,40	239,6040 %	24,20

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

Grilles explicatives - Transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	100,5460 %	11,05	234,4859 %	25,77
138 D	10,46	105,6405 %	11,05	246,3671 %	25,77
128 D	10,27	107,5949 %	11,05	250,9250 %	25,77
120 D	10,04	110,0598 %	11,05	256,6733 %	25,77

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

Grilles explicatives - Transport routier de voyageurs

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale annexe n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
155 V	11,6540	123,0479 %	14,34	245,9241 %	28,66
150 V	11,0978	129,2148 %	14,34	258,2494 %	28,66
145 V	10,8345	132,3550 %	14,34	264,5254 %	28,66
142 V	10,7210	133,7562 %	14,34	267,3258 %	28,66
140 V	10,6149	135,0931 %	14,34	269,9978 %	28,66
138 V	10,5380	136,0790 %	14,34	271,9681 %	28,66
137 V	10,3514	138,5320 %	14,34	276,8708 %	28,66
136 V	10,3185	138,9737 %	14,34	277,7535 %	28,66
131 V	10,2307	140,1664 %	14,34	280,1372 %	28,66
110 V à 128 V	10,0776	142,2958 %	14,34	284,3931 %	28,66

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

Grilles explicatives - Transport sanitaire

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 4 du 16 juin 2016 (étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 16 février 2004 sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire, la traduction des compensations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Emploi B	10,7129	193,7851 %	20,76
Emploi A	10,0943	205,6606 %	20,76

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR et l'article 12.6 de l'accord - cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles du transport de fonds et valeurs ne sont pas impactées par la révision des modes de calcul de la compensation pour « Travail des dimanches et jours fériés ».

Amplitudes, coupures et vacations

Article 2

En vigueur étendu

Au regard du régime de travail spécifique, notamment en ce qui concerne l'amplitude de travail, il est précisé que :

- les entreprises de transport routier de voyageurs devront continuer d'appliquer les minima de rémunération liés aux amplitudes, coupures et vacations telles que définies dans l'accord de branche relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des personnels du 18 avril 2002, dans le cadre légal et réglementaire adéquat (code des transports) ;

- les entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport devront continuer d'appliquer la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle telle que définie dans l'accord national professionnel relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants « grands routiers ou longue distance » du 12 novembre 1998, dans le cadre légal et réglementaire.

Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles

Article 3

En vigueur étendu

Considérant que les dispositions relatives aux garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles ainsi que les majorations minimales conventionnelles pour ancienneté entrent dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux réaffirment que ces dispositions relèvent de la primauté de la branche.

Les dispositions conventionnelles de la branche fixant les modalités d'attribution et de versement de ces éléments restent donc inchangées pour l'ensemble des secteurs de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3, en ce qu'il donne un caractère impératif aux majorations minimales conventionnelles pour ancienneté, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232). En effet, il en ressort qu'« il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique. Lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention ».

(Arrêté du 8 juin 2023 - art. 1)

Treizième mois (TRV, codes NAF 49-39A et 49.39B et transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z)

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Principes

Le treizième mois fait partie intégrante du salaire minimum hiérarchique pour les secteurs du transport routier de voyageurs et de transport de fonds et valeurs.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les dispositions conventionnelles relatives au treizième mois. Il sera

intégré aux barèmes des taux horaires et salaires conventionnels garantis via un salaire annuel garanti dans les accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques desdits secteurs.

Les modalités d'attribution et de versement ainsi que les éléments de rémunération entrant dans le calcul du treizième mois tels que définis dans les accords conventionnels :

- article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 ;

- article 26 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991,

sont inchangés.

4.2. Réécriture de l'article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002

L'article 26 susvisé « Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13e mois conventionnel.

Ce 13e mois est calculé pro rata temporis pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et pro rata temporis dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

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

Il est institué de la manière suivante :

- moitié au 31 décembre pour la 1re année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;

- totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions du présent article se substitueront à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la convention collective nationale annexe I. Les majorations des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la convention collective nationale, annexe I, restent en vigueur.

Les taux horaires minima hiérarchiques et salaires mensuels garantis des personnels de la convention collective nationale, annexe I, figurent en annexe du présent accord. »

Grilles explicatives

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale annexe n° I sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs, la traduction à retenir est la suivante :

(En euros.)

À titre indicatif, salaire annuel garanti pour les salariés à temps complet au 31 décembre 2019 pour une ancienneté acquise au 1er janvier 2019									
Groupes	Coefficients	À l'embauche	Après 1 an 2 %	Après 5 ans 6 %	Après 10 ans 8 %	Après 15 ans 10 %	Après 20 ans 14 %	Après 25 ans 17 %	Après 30 ans 20 %

2	110 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
3	115 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
4	120 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
5	123 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
6	128 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
7	131 V	18 620,28	20 575,41	21 382,29	21 785,73	22 189,17	22 996,05	23 601,20	24 206,36
	136 V	18 780,12	20 752,03	21 565,84	21 972,74	22 379,64	23 193,45	23 803,80	24 414,16
7 bis	137 V	18 840,00	20 818,20	21 634,60	22 042,80	22 451,00	23 267,40	23 879,70	24 492,00
8	138 V	19 179,60	21 193,46	22 024,57	22 440,13	22 855,69	23 686,81	24 310,14	24 933,48
9	140 V	19 319,52	21 348,07	22 185,25	22 603,84	23 022,43	23 859,61	24 487,49	25 115,38
	142 V	19 512,60	21 561,42	22 406,97	22 829,74	23 252,52	24 098,06	24 732,22	25 366,38
9 bis	145 V	19 719,24	21 789,76	22 644,26	23 071,51	23 498,76	24 353,26	24 994,14	25 635,01
10	150 V	20 198,40	22 319,23	23 194,50	23 632,13	24 069,76	24 945,02	25 601,47	26 257,92
	155 V	21 210,72	23 437,85	24 356,98	24 816,54	25 276,11	26 195,24	26 884,59	27 573,94

La traduction ci-dessus sera similaire pour les catégories « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise ».

4.3. Réécriture de l'article 26 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991

L'article 26, paragraphe b de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

La deuxième phrase est remplacée par celle suivante :

« Ce 13e mois, calculé sur le salaire minimum hiérarchique du salarié concerné pour le mois de décembre est versé, en décembre, au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise. »

Frais de déplacement

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'engagement de l'État via le protocole d'accord du 4 octobre 2017 précité de maintenir le régime social et fiscal spécifique à la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport tel que défini dans le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les parties signataires soulignent que le protocole « relatif aux frais de déplacement » des ouvriers du 30 avril 1974 et ses avenants successifs sont des accords conventionnels étendus par arrêtés ministériels et fixant les conditions, modalités et montants du remboursement des frais professionnels des personnels susvisés sous la forme d'une indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires.

Elles soulignent également que ces allocations forfaitaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet dès lors que sont respectées les dispositions réglementaires relatives aux circonstances de leur versement et à leurs montants.

À ce titre, les parties signataires rappellent que le versement des frais et/ ou indemnités de repas dans les conditions fixées par le protocole du 30 avril 1974 est notamment lié aux contraintes opérationnelles ou aux obligations impliquées par le service pesant sur les personnels de prendre, conformément aux usages de la profession, leur repas au restaurant, quel que soit le type d'établissement de restauration.

Elles rappellent enfin que lesdites contraintes ou obligations visent également les situations dans lesquelles les personnels concernés sont affectés à une opération professionnelle ou à un service hors de leur lieu de travail, alors même que cette opération ou ce service se déroulerait à proximité du siège de l'entreprise, ou du lieu de rattachement administratif ou du domicile desdits personnels, ou alors même que leur pause repas serait réduite ou interrompue pour une raison impérative s'inscrivant dans les spécificités d'un secteur d'activité.

Titre II Dispositions diverses

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée de l'accord et entrée en application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à extension.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018

En vigueur

Bordeaux, le 13 janvier 2020.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bâtiment S, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'OTRE dépose auprès de vos services son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la convention collective nationale des transports routiers.

L'OTRE a notifié cette adhésion à l'ensemble des signataires de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La présidente

Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins 100 % santé ;

Considérant le nouveau cahier des charges des contrats responsables prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 qui adapte le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux paniers 100 % santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

Les partenaires sociaux souhaitent par cet avenant mettre à jour les dispositions de l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport de déménagement au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et conviennent de ce qui suit :

Modification de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

Le 6e alinéa de l'article 2 est réécrit comme suit :

« Le régime respecte les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des paniers 100 % santé des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires). En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. »

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

Les prestations (nature et niveau) de la couverture complémentaire des frais de santé mise en place par l'accord du 25 septembre 2015 sont modifiées et remplacées par les nouvelles prestations annexées au présent avenant.

L'annexe 4 reste en l'état.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu

Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 2

En vigueur étendu

Annexe 2 : Option 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 3

En vigueur étendu

Annexe 3 : Option 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 4

En vigueur étendu

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 5

En vigueur étendu

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cahier des charges des contrats responsables prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019, qui adapte le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux paniers « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

Les partenaires sociaux souhaitent par cet avenant mettre à jour les dispositions de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire, au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et conviennent de ce qui suit :

Modification de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

Le 5e alinéa de l'article 2 est complété comme suit :

« Le régime respecte les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des paniers ' 100 % santé ' des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires). »

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

Les annexes I, II et III à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire sont modifiées et remplacées par les nouvelles prestations annexées au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu

Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 96 et 97.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 2

En vigueur étendu

Annexe 2 : Option 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 98 et 99.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 3

En vigueur étendu

Annexe 3 : Option 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 100 et 101.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 4

En vigueur étendu

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 102 et 103.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 5

En vigueur étendu

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 104 et 105.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de marchandises)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cahier des charges des contrats responsables prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 qui adapte le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux paniers « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux souhaitent, par cet avenant, mettre à jour les dispositions de l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport modifié, au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et conviennent de ce qui suit :

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Article 1er

En vigueur étendu

Les prestations de la complémentaire santé mises en place par l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport sont modifiées et remplacées par les nouvelles prestations annexées au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200025_0000_0017.pdf/BOCC

Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cahier des charges des contrats responsables prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019, qui adapte le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux paniers « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale,

Les partenaires sociaux souhaitent par cet avenant mettre à jour les dispositions de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif à la « protection santé » dans les entreprises de transport de fonds et valeurs au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et conviennent de ce qui suit :

Mise à jour des garanties du régime complémentaire de frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties du régime complémentaire de frais de santé (annexe n° 2 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs) sont modifiées et remplacées par les nouvelles garanties annexées au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Klésia (1)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0016.pdf

(1) Le mot « Klésia » mentionné en en-tête du tableau de garanties présenté en annexe à l'avenant devrait être exclu de l'extension, en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que le protocole d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation visant à conclure d'ici au 31 décembre 2019 un accord en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Considérant que le projet gouvernemental de réforme du système des retraites n'a pas permis aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord dans le délai initialement prévu.

Considérant l'attachement des parties signataires aux congés de fin d'activité.

Considérant la situation financière de l'AGECFA Voyageurs.

Considérant la nécessité de renforcer la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés du secteur.

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à instaurer un taux d'appel sur la cotisation de l'AGECFA Voyageurs, dans l'attente de la conclusion d'un accord modernisant les congés de fin d'activité du transport routier de voyageurs.

Détermination du taux d'appel des cotisations à compter du 1er avril 2020

Article 1er

En vigueur étendu

Le taux de cotisations fixé à l'article 6.1 de l'accord du 29 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs est, à compter du 1er avril 2020, appelé à hauteur de 1,45 % jusqu'à la mise en œuvre de l'accord instituant un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Les parties signataires conviennent de réexaminer la situation en 2021 en fonction de l'évolution de la situation financière de l'AGECFA Voyageurs.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er avril 2020.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule (rappel des grands principes et des objectifs)

En vigueur étendu

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous et nécessite l'implication de tous les acteurs de la branche. La promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de la vie économique et sociale : recrutement, rémunération, formation professionnelle et accès aux stages, affectation et déroulement de carrière ou de parcours professionnel notamment.

Le plan sectoriel mixité transports signé le 16 juillet 2014 par la branche transports routiers marque l'engagement de la profession et sa volonté de progresser vers la mixité, de la développer au sein des métiers et de poursuivre ses efforts en la matière. Dans certaines régions, les partenaires sociaux se sont également engagés via des accords-cadres visant à favoriser l'accès des métiers des transports routiers au public féminin, promouvoir la mixité des métiers, sensibiliser les acteurs de l'éducation et de l'orientation, œuvrer pour l'élargissement des choix professionnels et accompagner les acteurs des entreprises.

Les femmes sont traditionnellement peu présentes dans les métiers couverts par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, notamment dans les métiers de la conduite, bien que les taux de présence soient en progression (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en effet que la branche transports routiers est composée de plus de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche transports routiers souhaitent inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la négociation collective, afin de souligner que l'égalité professionnelle constitue tant une priorité de la branche que des entreprises et que l'égalité d'accès est un des grands principes à souligner.

Le présent accord constitue une première étape permettant d'établir un constat partagé sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un diagnostic élaboré à partir de données chiffrées dont dispose la profession.

À partir des éléments de ce diagnostic, dans le prolongement du plan sectoriel mixité transports et des actions menées régionalement, les partenaires sociaux conviennent d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle via les dispositions suivantes :

- poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche ;
- développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectué en 2018)

Article 1er

En vigueur étendu

Diagnostic

Les partenaires sociaux s'entendent sur le diagnostic partagé suivant : le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche transports routiers est globalement positif, au regard du diagnostic paritaire constaté en 2019.

Il ressort ainsi de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est mieux respecté dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) que dans l'ensemble de l'économie et que le recours au temps partiel, par exemple, y est structurel et non pas corrélé au sexe du salarié.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les points positifs doivent être consolidés et que, la branche transports routiers étant composée à 80 % de salariés masculins, un plus grand équilibre doit être recherché. Des efforts restent ainsi à faire, notamment en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des transports routiers ainsi qu'en matière d'accès à la formation.

Suivi de la situation

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties signataires décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Elles souhaitent également les enrichir afin d'avoir une vision plus complète de la situation.

Ajout d'indicateurs dans le rapport OPTL

Les partenaires sociaux de la branche décident d'engager les démarches nécessaires afin de compléter le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications transport et logistique (OPTL) par la mise en place des indicateurs suivants :

- rémunération :

- salaire moyen par sexe, par catégorie professionnelle et ancienneté ;
- salaire moyen par sexe, par métier et ancienneté (le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal) ;
- formation :
- répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- taux de placement, par formation et par sexe.

Ces données seront mises à jour annuellement et donneront lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Ce rapport fera également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche transports routiers par rapport aux autres branches et/ou à l'économie nationale.

Étude qualitative

Les parties signataires souhaitent également l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des femmes et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, sera pilotée par la CPPNI de la branche.

Cette dernière sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Sur la base de ces rapports, les partenaires sociaux examineront les mesures correctives susceptibles d'être mises en place afin de remédier aux inégalités constatées dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires.

Recueil de bonnes pratiques

Parallèlement, afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la suppression des inégalités, les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de mettre en place un dispositif de recueil d'informations sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière.

Ce recueil permettra la constitution d'une « boîte à outils » dont l'accès sera facilité par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la profession et notamment le site de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

Rapport annuel d'activité de la branche

Les partenaires sociaux rappellent également que la branche établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de son rapport annuel d'activité.

Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Article 2

En vigueur étendu

Rappel du cadre légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- prendre en considération le sexe ou l'état de grossesse pour prendre des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Dans le strict respect de ce principe général de non-discrimination, il est rappelé d'une part que les dispositions de la CCNTR s'appliquent sans distinction de sexe et d'autre part que, dans ce cadre, des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes) sont possibles.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou travail de valeur égale.

Il est souligné que, selon la définition retenue par le code du travail, la rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Les partenaires sociaux soulignent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNTR se doit d'être conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prend chaque année en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (communément dit « Index égalité femmes hommes »).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant la suppression des éventuels écarts de salaires et permettre leur diffusion à l'ensemble des employeurs et salariés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, les solutions identifiées et recueillies grâce au dispositif mis en place par le présent accord (cf. art. 1er ci-dessus) seront analysées afin de construire un document d'aide à la réduction des éventuels écarts, à destination des employeurs de la branche.

Élaboration d'une plaquette d'information

Dans un esprit pédagogique, les parties signataires s'engagent à élaborer, dans le cadre de la formation « Emploi-formation » de la CPPNI, un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des entreprises et des salariés.

Il sera accessible à tous, via des sites Internet tels que ceux des organisations patronales et syndicales et de l'OPTL notamment.

Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'informations sur les dispositifs mis en place par les entreprises, afin d'en faciliter le partage.

Conditions d'accès aux métiers des transports routiers

Article 3

En vigueur étendu

Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises des transports routiers dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale notamment joue un rôle central dans la mixité des métiers. Les partenaires sociaux soulignent qu'une attention particulière doit être attachée à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des jeunes des deux sexes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Politique de communication

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication visant à promouvoir la mixité dans les métiers qui apparaissent à fort déséquilibre, et notamment sur les axes suivants :

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec

l'Éducation nationale ;

- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Politique de sensibilisation

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, organisations patronales comme organisations syndicales, tendent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs délégations afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et d'encourager à la mixité des emplois.

De plus, ils diffuseront des informations portant sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des organismes ou associations faisant référence.

Politique de recrutement neutralisée

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les qualifications des candidats et leurs compétences (y compris l'expérience professionnelle) et incitent les entreprises à varier autant que possible leurs canaux et moyens de recrutement ainsi qu'à sensibiliser leurs différents partenaires en matière d'emploi.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

À cet égard, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs d'utiliser une des formulations suivantes :

- mentionner les deux genres (exemple : « conducteur/conductrice »), lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination aux masculin et féminin ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : « Agent (H/F) »), lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin ;
- utiliser des mots neutres (exemple : « personne chargée de... ») pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Conditions d'accès à la formation

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est essentielle, permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications (sur la conciliation vie privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

Égalité d'accès aux actions de formation

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, en lien étroit avec la politique formation de la branche.

Promotion de l'égalité quantitative et qualitative

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que l'égalité d'accès aux actions de formation s'entend tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux des formations dispensées).

Les partenaires sociaux rappellent ainsi aux entreprises qu'elles doivent s'assurer de l'égalité d'accès en leur sein aux

différents dispositifs de formation (plan de développement des compétences, congé de formation, compte personnel de formation...).

Les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de la branche d'examiner annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe pour refuser d'accorder une promotion.

Faciliter l'évolution des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Situation spécifique de l'encadrement

Les partenaires sociaux de la branche soulignent la bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement par rapport à leur représentation totale dans la branche.

Ils tiennent toutefois à rappeler que les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Afin de permettre que l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité se poursuive, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les partenaires sociaux veilleront également au suivi de cet indicateur au niveau de la branche, grâce à l'analyse des données en leur possession.

Conditions de travail et d'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Rappel des principes généraux permettant de concilier vie privée/vie professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai.

Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que la salariée enceinte peut être affectée temporairement, sans que cela n'entraîne de diminution de rémunération, dans un autre emploi :

- à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- à l'initiative de l'employeur, lorsque la salariée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire.

De manière générale, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail ; une attention particulière sera accordée aux salariés en situation monoparentale.

Maintien du lien professionnel

Les congés liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, femmes et hommes.

En conséquence, dans le respect du droit à la déconnexion, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'employeur communiquera au salarié en congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, qui en aura fait expressément la demande, des informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier.

Dans le même esprit, afin de faciliter sa reprise d'activité, l'employeur pourra mettre à sa disposition des informations sur la marche de l'entreprise qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

Entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Ils incitent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien avant le départ en congé afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

Évolution salariale

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Conciliation vie privée et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence considérées comme du temps de travail effectif sont à prendre en compte pour le calcul des droits à formation.

Ils invitent par ailleurs les entreprises à demander aux prestataires de formation que leurs offres de formation prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes des salariés liées par des charges d'enfants en bas âge.

Par ailleurs, ils les invitent également à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires facilitent la conciliation entre le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Ils soulignent dans ce cadre l'intérêt que peuvent constituer les formations ouvertes à distance.

Congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sont considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Il est également rappelé que les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil et d'adoption de l'enfant ont droit, à l'issue de ce dernier, à leurs congés payés annuels.

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à donner aux salariés parents d'enfants scolarisés qui le souhaitent leurs congés pendant les vacances scolaires. Une attention particulière est accordée dans l'octroi des congés aux contraintes particulières des familles monoparentales ou divorcées.

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui

assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que le salarié, dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Congé pour enfant malade

Il est par ailleurs rappelé que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré maximum de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée maximum de 3 jours par an est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Situation particulière des salariés à temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Il est également rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas être un obstacle à la promotion à un poste de responsabilités.

Concernant le temps partiel choisi, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel présentées par les salariés, en fonction des emplois disponibles correspondants.

Il est souligné que les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de la carrière du salarié et doivent s'efforcer de faire en sorte que, dans la mesure du possible, il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale.

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Engagements futurs

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre l'évolution de la situation comparée femmes/hommes sur la période 2019-2022, notamment via les travaux de la CPPNI.

Ils s'engagent également à mettre à jour, à la fin de cette période, les actions tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les éventuelles mesures de correction et de rattrapage nécessaires, notamment

au regard des données objectives complémentaires qu'apporteront les nouveaux outils pertinents (nouveaux indicateurs notamment) ainsi qu'au regard des différentes expériences menées sur le terrain (exemple notamment de l'initiative Itinéraire égalité/les enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur étendu

À l'exception des dispositions légales et réglementaires relatives à l'index égalité femmes-hommes détaillées à l'article 2 du présent accord, qui ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés, les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de la date de sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir sur le thème de l'égalité professionnelle dans les 3 ans suivant la signature de cet accord afin de tirer les conséquences de l'évolution de la situation, notamment au regard des différents rapports qui seront élaborés sur l'égalité femmes-hommes dans les métiers des transports routiers et activités auxiliaires.

Dépôt et publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200035_0000_0009.pdf/BOCC

Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de l'évolution du cadre légal et réglementaire, les partenaires sociaux s'entendent sur les dispositions suivantes concernant les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des transports routiers rappellent que la reconversion ou la promotion par alternance, communément appelée « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ils soulignent que la « Pro-A » concerne notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et dont la qualification est inférieure ou égale à la licence.

Il est précisé que, lorsque la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Élaboration de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers.

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Les partenaires chargent la CPNEFP de la branche de tenir à jour cette annexe, en lien avec le conseil des métiers des transports routiers de l'OPCO Mobilités.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour ce secteur nécessaire à la collectivité mais vecteur d'importantes émissions polluantes.

La branche a pu identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers mais d'évolutions des compétences les composant. Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

Familles de métiers concernées dans la branche

Métiers de la conduite

Les métiers de la conduite connaissent d'ores et déjà une mutation importante liée à plusieurs enjeux :

- les technologies embarquées : aide à la conduite, adaptation à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et chargement des marchandises... ;
- les nouvelles motorisations, hybride, électrique, hydrogène... ;
- la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs, confrontés aux nouvelles flottes de véhicules et nouveaux comportements attendus par les employeurs et les clients voire par les patients.

Métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, véhicules à guidage automatique...).

L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

Métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- par les mutations technologiques dans les véhicules. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes d'exploitation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du véhicule aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

- par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Métiers du commerce et de la vente ainsi que de l'exploitation

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique, présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

Métiers du transport de fonds et valeurs

À noter que les métiers du transport de fonds et valeurs s'inscrivent dans une logique transversale par rapport aux différents métiers présentés ci-avant.

Ils partageront sans nul doute l'évolution numérique et environnementale touchant au transport et plus spécifiquement :

- les changements de motorisations ;
- l'intégration plus poussée par le développement de nouveaux algorithmes, de système de guidage et de gestion des parcours (dépendants également des obligations du livre VI du code de la sécurité intérieure), tout en assurant le suivi et l'alerte en étant protégé des tentatives de contre-mesures extérieures et malveillantes ;
- les rapports clients/transporteurs/parcours dans une nouvelle logique commerciale.

Toutes ces évolutions nécessiteront des évolutions des métiers du transport de fonds et valeurs dans toutes ses

composantes. De nouvelles compétences devront être acquises par les salariés afin de les intégrer.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Prise en charge

Article 3

En vigueur étendu

Les actions de formation « Pro-A » sont prises en charge par l'OPCO Mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de France compétences.

Les organisations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation de la prise en charge des actions de formation relative au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance entre 9,15 € par heure et 15 € par heure dans la limite de 1 200 heures.

Ces modulations feront l'objet de préconisations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modulation en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

Mise en œuvre de la « Pro-A » dans l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Lorsque ces actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP.

Formations
Niveau 3 (ex-niveau V)
CAP conducteur routier marchandises - CRM en 1 an
CAP conducteur routier marchandises - CRM en 2 ans
CAP maintenance des véhicules option B « Véhicules de transport routier »
CAP conducteur livreur marchandises
CAP déménageur sur VUL
TP conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules
TP conducteur du transport routier de marchandises sur porteur
TP conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
TP agent magasinier
TP préparateur de commandes en entrepôt
TP cariste d'entrepôt
CAP agent d'accueil et de conduite routière - transport de voyageurs
TP conducteur de transport en commun sur route
TP agent de médiation information services - AMIS
<i>CAP opérateur logistique (2)</i>
<i>TP technicien réparateur de véhicules industriels - TP MRVI (2)</i>
Niveau 4 (ex-niveau IV)
Bac pro logistique
Bac pro transports
Bac pro maintenance option véhicules industriels
Bac pro maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules de transport routier »
Bac pro conducteur transport routier marchandises - CTRM
TP exploitant en transport routier de marchandises - ETRM
TP technicien en logistique d'entreposage
Niveau 5 (ex-niveau III)
BTS transport et prestations logistiques
DUT gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique - DUL
TP technicien supérieur du transport terrestre de marchandises - TSTTM
TP technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises - TSTAMM
TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique - TSMEL
TP technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels - TMPVI
TP exploitant régulateur en transport routier de voyageurs - ERTRV
Niveau 6 (ex-niveau II)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Responsable de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable de production transport logistique - RPTL (AFTRAL)
Responsable en logistique (AFTRAL)
LP logistique et pilotage des flux

LP logistique et transports internationaux
Responsable de production transport de personnes (AFTRAL)
Responsable commercial transport logistique (AFTRAL)
Niveau 7 (ex-niveau I)
Manager transport, logistique et commerce international - MTLCI (AFTRAL)
<i>Manager des opérations et processus logistiques (ISTELI. - inscription France compétences en cours) (1)</i>
Manager des opérations logistiques internationales (PROMOTRANS)
Autre
Diplôme d'État ambulancier (DEA)
CQP déclarant en douane
CQP déménageur professionnel conducteur poids lourds
CQP déménageur professionnel conducteur poids lourds (bloc de compétences déménageur professionnel)
CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs
CQP métiers d'opérateur de traitements de valeurs
CQP métiers de la gestion et de la maintenance des installations bancaires automatisées

Liste complémentaire des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP
Formations
Niveau 4 (ex niveau IV)
Bac pro Organisation de transport de marchandises
Niveau 5 (ex niveau III)
BTS Gestion des transports - Logistique associée - GTLA
BTS Maintenance véhicules option B - Véhicules de transport routier - MVTR
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain connectées
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain durables
TP Gestion des opérations de transport routier de marchandises - GOTRM
TP Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises - OTAMM
TP Technicien en maintenance des parcs de véhicules Industriels - TMPVI (PROMOTRANS)
TP Responsable exploitation de transport de marchandises - RETM (PROMOTRANS)
TP Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme - VCVAT
<i>Responsable d'unité de transport et de logistique (RUTL) (2)</i>
Niveau 6 (ex niveau II)
Responsable du transport Multimodal - RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université - Gestion des opérations logistiques - GOL EXECUTIVE
Niveau 7 (ex niveau I)
Manager des organisations et processus logistiques - MOPL (ISTELI)
<i>Manager transports et logistique (ENOES) (3)</i>

(1) Certification exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Certifications étendues sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(3) Certification étendue sous réserve qu'elle soit active au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

**Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire
(Interurbain)**

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord définit le nouveau dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs qui modifie celui mis en place par l'accord du 7 juillet 2009.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1er du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. » Il se substitue à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail relatif au comité social et économique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de transport routier de voyageurs de toute taille sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Elles peuvent avoir également vocation à s'appliquer si une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport dans le cas d'un accord volontaire des entreprises concernées après information du CSE dans le respect des dispositions du code du travail.

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO), plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4) ;
- en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un service librement organisé, la garantie d'emploi s'applique :

- en cas de reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'annexe III en cas de changement de prestataire suite à l'ouverture à la concurrence des marchés organisés par Île-de-France Mobilités.

Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

2.1. Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

Les contrats de travail du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché ;
- appartenir expressément :
 - soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

À ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.2. Informations entre entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.1 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle,

conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais sus visés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière attestation de suivi médical ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession.

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

A. Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur,

et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des 12 mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata temporis en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédent le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même revalorisation que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le premier jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6. Droit des salariés en cas d'accord volontaire d'une entreprise

Dans le cas d'un accord volontaire d'une entreprise au présent accord, le transfert du contrat de travail n'est pas automatique. Le nouveau prestataire propose un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération ainsi qu'exposé au point 2.4 ci-dessus.

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par le nouveau prestataire.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, le nouveau prestataire comme l'ancien prestataire de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'ancien prestataire.

2.7. Autres garanties pour les salariés transférés

A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur réglera au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois. À cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin

de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2.8. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Mesure spécifique

Article 3

En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord du 18 avril 2002 dans la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1er jour du mois suivant celui de son extension.

Commission de suivi

Article 5

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu

Annexe 1

Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.2 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;

- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité.

Article Annexe 2

En vigueur étendu

Annexe 2

Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

Annexe 3

En vigueur étendu

Dispositif spécifique relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP)

La présente annexe institue un dispositif spécifique de garantie d'emploi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transports routiers de voyageurs organisés par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités. Il s'inscrit pleinement dans l'application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

En effet, l'ouverture à la concurrence de ces services décidés par Île-de-France Mobilités se fait dans le cadre de profondes modifications de périmètre des réseaux actuels de transport routier de voyageurs. Ainsi, d'une situation de plus de cent contrats de délégation de service public au moment du présent accord, Île-de-France Mobilités a annoncé passer progressivement à 38 contrats de délégation de service public à partir du 1er janvier 2021. Les périmètres des réseaux de transport existant au moment du présent accord seront ainsi nécessairement modifiés. Cette modification s'accompagne d'une obligation faite par Île-de-France Mobilités de créer des sociétés dédiées pour exploiter les futurs réseaux de transport.

En conséquence, faute de transfert d'une entité économique autonome, les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail assurant un transfert des contrats de travail ne trouveront à s'appliquer que dans des cas très minoritaires du fait de ce redécoupage des périmètres.

Pour répondre aux enjeux inédits posés par cette ouverture à la concurrence et assurer ainsi une garantie d'emploi adaptée à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un dispositif spécifique et temporaire de transfert des contrats

de travail des salariés.

Les particularités de cette ouverture à la concurrence impliquent notamment des spécificités dans la détermination des salariés dont les contrats de travail seront transférés à un nouvel exploitant, dans les modalités d'information des salariés et dans le sort des stipulations conventionnelles.

Champ d'application de la présente annexe

Article 1er

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions spécifiques ici prévues s'appliquent en lieu et place des dispositions générales de même nature contenues dans la partie principale de l'accord. Ces dispositions spécifiques concernent ainsi le mode de détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire, les informations à transmettre aux salariés et à leurs représentants et le devenir du statut collectif d'entreprise. Les autres dispositions contenues dans la partie principale de l'accord s'appliquent pleinement sur le périmètre visé par la présente annexe.

Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

Article 2

En vigueur étendu

La détermination des salariés à transférer se fait en plusieurs étapes :

- détermination du nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du marché objet de l'appel d'offres ;
- transmission des éléments à l'autorité organisatrice ;
- détermination des salariés qui seront effectivement transférés à l'issue de l'attribution du marché.

2.1. Détermination du nombre de salariés nécessaires à l'exploitation

A. Détermination du nombre d'ETP de conduite nécessaires à l'exploitation

Le nombre de conducteurs nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un appel d'offres est établi par l'entreprise exploitant ce ou ces services.

Ce nombre est calculé en équivalent temps plein, déterminé en additionnant les temps d'affectation de chaque conducteur aux marchés concernés.

Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

B. Détermination du nombre d'ETP, hors conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 10 catégories d'emplois concernées sont les suivantes :

1. Exploitation :

- étude et méthode/graphicage ;
- régulation/service d'assureurs/poste central de commandement (PCC) ;
- contrôle/médiation/sécurité/sûreté ;
- planning ;
- management de proximité/encadrant chef d'équipe ;
- systèmes d'information voyageurs/billettique ;

- qualité sécurité environnement.

2. Maintenance :

- achat/approvisionnement ;
- maintenance/carrosserie/électricité/peinture/mécanique ;
- management/encadrant chef d'équipe/d'atelier.

Au sein de chacune de ces catégories d'emploi, le nombre d'équivalent temps plein hors conduite (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière suivante :

a) Détermination du pourcentage de conducteurs en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué dans chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus permettant de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

2.2. Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise exploitante à l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

S'agissant des effectifs mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur variation par rapport aux effectifs qui étaient affectés au 1er janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise sortante met à disposition un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offres peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur anonymat est préservé par ce tiers.

2.3. Établissement de la liste des salariés à transférer

À compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par l'entreprise sortante.

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

Liste des conducteurs (2.1 A)

Les conducteurs sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.

Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante.

Le calcul se fait sur la base du temps de travail contractuel du salarié.

Les conducteurs qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des conducteurs à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des conducteurs inscrits dans l'ordre du classement ci-dessus établi sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;
- dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Liste des salariés à transférer, hors conduite (2.1 B)

Dans chacune des 10 catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteinte du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à

l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Les cadres mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

2.4. Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise entrante lui est transmise dès que possible et au plus tard un mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait ensuite l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

Information des salariés et de leurs représentants

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés et leurs représentants sont informés par leur employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché concerné, l'entreprise sortante doit informer par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte de ce marché.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise entrante. Cette information est également transmise aux représentants du personnel.

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours pour formaliser une première information aux salariés transférés.

Sort du statut collectif d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise nouvellement créée et donc sans statut collectif d'entreprise applicable, les stipulations conventionnelles d'entreprises applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la nouvelle entreprise dans les conditions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise déjà exploitante de services de transports routiers de voyageurs, les stipulations conventionnelles de cette entreprise s'appliquent à l'ensemble des salariés dont le contrat est transféré dès le 1er jour du transfert.

Élection des instances représentatives du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise entrante est une entité nouvellement créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de 3 mois à compter du transfert des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport peuvent désigner un représentant de section syndicale.

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises de transport routier de voyageurs soumises à la présente annexe s'engagent à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs dans les conditions et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 et de la présente annexe.

Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que le protocole d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation visant à conclure d'ici au 31 décembre 2019 un accord en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité ;

Considérant que le projet gouvernemental de réforme du système des retraites n'a pas permis aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord dans le délai initialement prévu ;

Considérant l'attachement des parties signataires aux congés de fin d'activité ;

Considérant la volonté des parties signataires d'engager une modernisation des dispositifs ;

Considérant que la situation financière du FONGECFA transport d'une part, et les impacts de la crise « Covid » sur les perspectives financières du régime d'autre part nécessitent toutefois des mesures d'urgence ;

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à instaurer des mesures d'urgence via un mécanisme de décote/surcote temporaire dans les congés de fin d'activité.

Mise en place d'un mécanisme de décote/surcote

Article 1er

En vigueur étendu

L'article IV. 1 de l'accord du 28 mars 1997 est complété comme suit :

« Par dérogation aux dispositions du 2e alinéa, le taux de l'allocation est égal à :

- 70 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est antérieur au 58e anniversaire ;
- 75 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est postérieur au 58e anniversaire et antérieur au 60e anniversaire ;
- 80 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1er jour de prise en charge par le régime est postérieur au 60e anniversaire. »

Dispositif en points

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires envisagent de faire évoluer d'ici au 31 décembre 2020 les dispositions de l'article 1er de l'accord du 28 mars 1997 aux fins de substituer à la condition d'ancienneté une condition de points, à raison de 1 année = 100 points.

Évolution du dispositif

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leurs engagements pris notamment dans les accords du 20 avril 2016 et du protocole d'accord du 19 avril 2017 et s'engagent à mener à compter du mois de septembre 2020 des négociations en vue de la mise

en place d'un dispositif de gestion des fins de carrière se substituant aux actuels congés de fin d'activité.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur pour les dossiers dont la date d'effet est postérieure au 31 décembre 2020 ou les dossiers déposés à compter du 1er septembre 2020.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC ; FNT CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois, en particulier dans le secteur du transport touristique et occasionnel après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans le secteur. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises sur le transport touristique et occasionnel démontrent que la reprise d'activité serait très lente jusqu'en 2021 voire 2022 et l'activité des entreprises durablement atteinte. En outre, la crise sanitaire n'étant pas résolue, de nouvelles mesures de restrictions (reconfinement, restrictions de déplacement, fermetures des écoles...), pouvant avoir un nouvel impact fort sur le transport routier interurbain, ne sont pas à exclure.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des

entreprises du transport routier de voyageurs et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises du transport routier interurbain de voyageurs.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite notamment par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 juin 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessitera la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises du secteur, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Article 3

En vigueur étendu

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.

2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.

3° Les engagements en matière d'emploi.

4° Les engagements en matière de formation professionnelle.

5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Précisions relatives au contenu du document

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 3.

4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés (conducteurs et postes sédentaires) auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une activité, un atelier ou un service.

L'employeur utilise le dispositif d'activité réduite en cas de réduction de l'activité : comme par exemple, une suppression temporaire ou définitive de lignes, de circuits ou de services réguliers et occasionnels ou défaut de commande de services occasionnels.

Le dispositif ne sera pas utilisé en cas d'insuffisance horaire préexistante à la réduction d'activité.

4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

4.4. Disposition spécifique sur le 13e mois

Les signataires conviennent, à titre dérogatoire, pour cette période exceptionnelle de crise sanitaire liée à la « Covid-19 », de prendre en compte les heures chômées au titre de l'activité réduite telle que prévue dans le présent accord, dans le calcul du 13e mois conventionnel sans application du pro rata temporis prévu par l'article 26 de l'accord social du 18 avril 2002. Le versement s'effectuera dans les conditions posées par ledit article.

4.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 4.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7.

4.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises du transport routier de voyageurs.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la transition écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les signataires affirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3 ° du code du travail.

4.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

4.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations détaillées transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur transmet ces informations détaillées sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite, à chaque réunion du comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e), lorsqu'il existe.

Extension et entrée en vigueur

Article 5

Le présent accord entre en vigueur le jour de la parution de son arrêté d'extension.

(1) Article étendu sous réserve d'être entendu comme se référant au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension en application des dispositions combinées du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et de l'article 1er du code civil.
(Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Article 6

En vigueur étendu

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI sectorielle du transport routier de voyageurs. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 4.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent le secrétariat de la CPPNI.

Un bilan intermédiaire de l'application du présent accord est réalisé au 30 juin 2021, puis tous les ans en CPPNI sectorielle TRV. Un bilan final est réalisé à son échéance.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

(Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le 3 juillet 2020, les partenaires sociaux ont signé un accord se substituant à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de

voyageurs.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1 du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. »

Cet accord a été complété par une annexe III qui institue un dispositif spécifique de garantie d'emploi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transports routiers de voyageurs organisés par l'établissement public dénommé Île-de-France mobilités.

Afin de garantir un haut niveau de protection de l'emploi, il est nécessaire de prévoir les dispositions permettant de garantir l'emploi des salariés lorsque les entreprises entrante et sortante ne sont pas soumises à la même convention collective.

Garantie d'emploi et dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante

Article 1er

En vigueur étendu

Est inséré à l'annexe III de l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, un article 6 rédigé comme suit :

« Article 6

Les entreprises de transport routier de voyageurs soumises à la présente annexe s'engagent à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs dans les conditions et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 et de la présente annexe. »

A. Régime des congés payés acquis à la date du transfert

À la date de son transfert, le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés acquis :

- il peut solliciter le règlement auprès de l'entreprise sortante des indemnités de congés payés acquis à la date de son transfert ;
- il peut transférer son solde de congés payés acquis et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable dans l'entreprise entrante.

B. Temps passé à la visite médicale du permis de conduire

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 7 à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun, et pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord, lorsque la visite médicale a lieu durant les heures de travail, aucune retenue de salaire n'est effectuée.

De même, lorsque la visite médicale a lieu en dehors des heures de travail, il est accordé au salarié une compensation équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

C. Temps partiel de fin de carrière

En cas de changement de conventions collectives applicables, un salarié issu de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs peut bénéficier des dispositions prévues par les articles 10.1 et suivants de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif au temps partiel de fin de carrière pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au temps partiel d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés concernés.

D. Congés de fin d'activité dits « CFA »

En cas de changement de convention collective applicable, pour une durée limitée à 48 mois à compter de la date d'extension de l'accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Île-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs :

- les salariés issus de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au « CFA-Voyageurs », avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent à cotiser à l'AGECFA ;

- les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au « CFA-Voyageurs », avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces seuls salariés transférés.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernés.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Par un accord du 21 octobre 2020, les partenaires sociaux de la branche urbaine du transport routier de voyageurs ont manifesté leur volonté de pouvoir maintenir temporairement certains de leurs salariés issus de la branche interurbaine dans le dispositif du congé de fin d'activité.

Le présent avenant vise par conséquent à adapter l'accord sur le congé de fin d'activité conformément aux engagements pris au D de l'article 12.3 de l'accord du 21 octobre 2020.

Extension temporaire du champ d'application

Article 1er

Les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs (ci-après accord « CFA-Voyageurs ») sont étendues, sous réserve des conditions définies ci-après, à certains conducteurs relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs.

Les conducteurs concernés sont ceux issus d'une entreprise interurbaine dont le contrat de travail a été transféré à une entreprise de transport public urbain suite à la mise en œuvre de l'accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Île-de-France.

Les salariés concernés peuvent bénéficier des dispositions de l'accord sur le « CFA-Voyageurs » pendant 48 mois après la date de l'extension de l'accord du 21 octobre 2020 précité.

Modalité de mise en œuvre

Article 2

En vigueur étendu

Pendant la période fixée à l'article 1er du présent avenant, l'entreprise de transport public urbain et le salarié concerné cotisent selon les modalités prévues par l'accord sur le « CFA-Voyageurs ».

Les salariés peuvent faire valoir les droits prévus par cet accord dès lors qu'ils remplissent les conditions définies à l'article 2 et celles de l'accord du 30 mai 2011 modifié relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement avant la fin de la période définie à l'article 1er.

Pour ces salariés, sont prises en compte la totalité des années de conduite effectuées sous la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport ainsi que celles effectuées sous la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs suite à la mise en œuvre de l'accord du 21 octobre 2020 précité. Il en est de même pour la condition d'ancienneté.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord sur le « CFA-Voyageurs » précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernés.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée limitée à 48 mois à compter de l'extension de l'accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Île-de-France.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Pendant les périodes scolaires telles que définies par les calendriers académiques, les entreprises de TRV constatent une forte activité sur l'ensemble de leurs services tant scolaires, réguliers, que périscolaires et occasionnels de proximité. Cette demande se conjugue à celle des prestations occasionnelles et touristiques qui demeurent à un haut niveau. L'ensemble des personnels de conduite se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service du matin et le retour le soir, justifient le recours à des conducteurs dont le temps de travail n'atteint pas celui d'un conducteur à temps complet. Afin de procurer le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux conducteurs qui le souhaitent, l'organisation des entreprises tend à favoriser la réutilisation de ces personnels de conduite sur des services périscolaires, des doublages de ligne, voire des prestations occasionnelles correspondant à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont créé le concept de conducteur en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des clients pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des personnels concernés (garantie de TTE, indemnisation des amplitudes et coupures, 13e mois...).

Les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en améliorant l'identification des types d'activité concernée dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les conducteurs à temps complet et à temps partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un conducteur à temps complet, le principe de la requalification du conducteur en périodes scolaires en conducteur à temps complet est automatique.

Le présent accord vise à prendre en compte la nécessité pour les entreprises de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires et des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalents par l'embauche de conducteurs travaillant les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches à l'exception des services de transports des internats des établissements évoqués ci-dessus.

Approche globale du contenu de l'activité de conduite

Article 1er

En vigueur étendu

L'activité de conduite du conducteur CPS peut se faire uniquement sur les périodes d'ouvertures des établissements scolaires et IME ou équivalents sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires, lignes publiques ou privées) ;
- périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;
- activités pédagogiques ;
- transfert vers ou depuis les internats.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses activités pendant les périodes d'ouvertures des établissements scolaires et IME ou équivalent, le coefficient du conducteur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires, lignes publiques ou privées), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, transfert vers ou depuis les internats ;
- le coefficient 137 V est porté à 140 V si le conducteur en périodes scolaires effectue, pendant les périodes scolaires, une des activités relevant du coefficient 140 V. Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur « CPS » à compter de la première période de paie suivante. Par ailleurs, les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places, bénéficient du coefficient 140 V.

Contenu du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires :

- la qualification (y compris la classification) ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, qui ne peut être inférieure à 600 heures pour toute période de 12 mois consécutifs ou 550 heures pour les conducteurs affectés à des services au moyen de véhicules de moins de 10 places sauf demande écrite du salarié ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite de 1/4 de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées ;
- le lieu habituel de prise de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées. Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire le nécessite.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacances prévues à l'article 20 de l'accord du 18 avril 2002 ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude du même accord.

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire ou le calendrier d'ouverture des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire ou d'ouverture des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée par les dispositions légales. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail,

qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

Lissage de la rémunération

Article 4

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle peut être lissée indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en transport routier de voyageurs, lorsque le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des coupures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les indemnisations pour amplitude peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.

5.1. Garantie d'horaire

Annuel de 600 heures ou 550 heures pour les conducteurs affectés à des services au moyen de véhicules de moins de 10 places, sauf demande écrite du salarié.

Journalier, selon le nombre de vacations.

5.2. Indemnisations de l'amplitude et des coupures

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient de la même indemnisation des coupures et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.

5.3. Garanties particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité scolaire (par exemple le 8 mai, contrairement au 15 août) ou d'ouvertures des IME ou équivalent.

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des conducteurs en périodes scolaires dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 heures × 90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

5.4. Formation (1)

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée acquise l'année où le conducteur a suivi la FIMO ou la FCOS.

5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les conducteurs volontaires peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires ou de fermeture des IME ou équivalent.

Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet (ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient correspondant à cet (ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être compatible avec la prise des congés payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Ces périodes, formalisées par un avenant au contrat de travail d'un nombre maximum de 2, ne peuvent représenter plus de 1/3 de la durée de travail initiale prévue au contrat.

Toutes les heures accomplies par le conducteur au-delà de ce 1/3 formalisées par avenant(s) seront intégrées dans sa durée de travail initiale (ou sa base contractuelle) l'année suivante.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail qui fixe la limite horaire maximum des actions de formation se déroulant en dehors du temps de travail à 30 heures par salarié et par an.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

Article 5-Bis

En vigueur étendu

Dès que le conducteur en périodes scolaires au coefficient 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes scolaires principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régi par les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

- le salarié formalise sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;

- l'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

Dispositions spécifiques

Le salarié passant au temps partiel aménagé sur l'année conserve l'ensemble de ses avantages acquis, dans le respect des dispositions suivantes :

- pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut affecter le conducteur sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;

- le salarié renonce aux avantages purement liés au statut du conducteur en périodes scolaires par la signature du nouvel avenant actant son passage au temps partiel annualisé et l'ensemble des dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs lui seront alors pleinement applicables.

Dispositions transitoires et abrogation de l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit aux contrats signés après son entrée en vigueur mais ne sont pas opposables aux contrats signés antérieurement à celle-ci sauf accord des parties.

Le présent accord abroge l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dénonciation et révision de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Durée et entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en application à extension.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins liés à l'activité des entreprises de transport routier de voyageurs et de garantir les droits des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé la négociation d'un accord relatif aux modalités de mise en place d'horaires à temps partiel et permettant l'aménagement du temps partiel sur l'année.

Le but de ces aménagements est de pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (situation familiale, cumul emploi...), mais aussi à l'activité spécifique des entreprises de transport routier de voyageurs.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Titre Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises de transports réguliers de voyageurs (4939A) et des autres transports routiers de voyageurs (4939B).

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire, exerçant une activité de conduite ou d'accompagnement à bord du véhicule à temps partiel dans les entreprises visées à l'article 1.1 du présent accord.

Spécificité du contrat de travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, notamment l'article L. 3123-6 du code du travail, et réglementaires, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet. De même ils entendent organiser le passage à temps partiel des salariés à temps complet qui le souhaitent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou à temps partiel avec une durée supérieure ou inférieure ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

• Procédure à suivre :

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Le salarié doit, dans cette lettre, préciser ses souhaits concernant la durée du travail et la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande est adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par tous moyens dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci.

Titre II Durée et organisation du temps de travail

Section 1 Durée du travail

Principe général

Article 4

En vigueur étendu

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi permet de déroger à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent calculé sur une autre période.

Eu égard aux spécificités de l'activité des entreprises du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux conviennent donc d'adapter la durée minimale légale en fixant un seuil minimal de 800 heures annuelles ou son équivalent en cas d'organisation du temps de travail à la quatorzaine prévue à l'article 12 de l'accord du 18 avril 2002.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont regroupés par journées ou demi-

journées régulières ou complètes.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- un salarié accomplit 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit 1 journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

Dérogation

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est toujours possible de conclure un contrat de travail avec une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle sur demande écrite et motivée du salarié dans les cas visés par les dispositions légales et notamment pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ou au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans une telle situation, la demande du salarié, postérieure à la signature du contrat, à pouvoir bénéficier de la garantie minimale n'est pas opposable à l'employeur.

Pour les salariés sous CDD ou contrat de travail temporaire, il est également possible d'y déroger dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment :

- des contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- des contrats conclus au motif du remplacement d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la garantie minimale annuelle légale ou conventionnelle ou dans le cas du remplacement d'un salarié partiellement absent (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...).

Section 2 Organisation du travail

Répartition de la durée du travail

Article 6

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature de l'activité, les partenaires sociaux conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter au maximum trois vacations par jour. Entre chaque vacation, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures.

Dans ce cas, la répartition des horaires de travail est la suivante :

- un salarié accomplit 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit 1 journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

Conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles, ces répartitions des horaires de travail s'inscrivent dans une amplitude journalière maximale de 14 heures.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % du dépassement d'amplitude sans application des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération en fonction du nombre de vacations réalisées :

- 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.

Les partenaires sociaux soulignent que la vacation est définie par une continuité de temps rémunérés au titre de temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Modification de la répartition de la durée du travail

Article 7

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à cinq fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

Heures complémentaires

Article 8

En vigueur étendu

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires réalisées sont majorées de 10 % dès la 1^{re} heure puis à 25 % pour les heures dépassant les 10 % de la durée contractuelle.

Le contrat est requalifié à temps complet dès lors que le temps de travail effectif atteint 1 440 heures sur 1 année civile ou toute période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée.

Temps partiel aménagé sur l'année

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux mettent en place un aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux précisent que des périodes d'inactivité (périodes non travaillées) peuvent être prévues au cours de la période référence.

La mise en œuvre du travail à temps partiel annualisé qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel, annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

9.1. Durée de travail. Période de référence

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures annuelles.

La répartition du temps de travail est faite sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'entreprise en informe les salariés par tous moyens.

9.2. Modalité de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les horaires de travail effectifs sont obligatoirement communiqués par tous moyens écrits.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à cinq fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif au frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

9.3. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en transport routier de voyageurs, lorsque le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des coupures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les indemnisations pour amplitude peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

9.4. Absences, embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Les absences rémunérées sont valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé. Si ce volume ne peut être déterminé, ces absences sont valorisées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours de période de référence, le décompte des temps est régularisé sur la base du temps de travail effectivement réalisé par rapport à l'horaire théorique moyen que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

Titre III Dispositions diverses

Commission de suivi

Article 10

En vigueur étendu

Il est prévu une commission de suivi chargée de connaître des difficultés d'application du présent accord, composée des parties signataires.

Elle se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible et qu'elles n'entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension que si le présent accord est étendu sans exclusion. À défaut, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations dans un délai de 1 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Dénonciation et révision de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Durée de l'accord. Publicité. Formalités de dépôt

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité apporter des précisions aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 ;

Au regard du contexte sanitaire de l'année 2020, ils ont également souhaité apporter des modifications aux dispositions dudit article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017.

Précision sur la masse salariale de référence

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux tiennent à préciser que la masse salariale visée dans l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 à prendre en compte est la suivante :

Masse salariale N - 1

Modification temporaire de la période de référence

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de modifier temporairement la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord précité de la façon suivante :

Pour les entreprises qui relevaient du périmètre de l'ancienne section paritaire professionnelle transport routier de marchandises visée par l'accord précité, la période de référence de la mutualisation sur le périmètre de cette section paritaire professionnelle est portée à 2 ans au lieu de 1 an.

À son issue, à savoir le 1er janvier 2022, l'ensemble de ce reliquat non consommé sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR ».

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 2 du présent avenant, qui n'ont qu'une durée temporaire et qui prendront fin au 1er janvier 2022, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	TLF,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans les secteurs du transport routier de marchandises et la prestation logistique. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises dressent un constat préoccupant de la situation économique de la branche, joint en annexe du présent accord.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises visés par le présent accord.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite notamment par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les signataires précisent que le dispositif d'activité réduite est destiné à surmonter les difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises peuvent être amenées à faire face du fait de la crise liée à la pandémie de la « Covid-19 ». Il ne s'agit en aucun cas d'un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter le rythme de travail en fonction de variations structurelles de l'activité.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 décembre 2023. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessitera la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 décembre 2023, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises des secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) ;
- prestation logistique.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sur la base d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et ce, en conformité avec les prescriptions du présent accord.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 décembre 2023. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Article 3

En vigueur étendu

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic chiffré et détaillé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les engagements en matière d'emploi ;
- 4° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7 ;
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pour motif économique

pendant la période d'application de l'activité réduite de longue durée relevant du présent accord.

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les parties signataires appellent les instances dirigeantes à prendre en compte les circonstances économiques de l'entreprise et les efforts demandés aux salariés pour la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés.

Précisions relatives au contenu du document

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic chiffré et détaillé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Ces informations doivent permettre de justifier la nécessité de diminuer la durée du travail des salariés pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise tout en maintenant les salariés dans l'emploi.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 3.

4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, commission de transport) et de prestations logistiques.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4.8. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale ou équivalente (art. 4.4).

Les entreprises adapteront la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs, des salariés en convention de forfait jours du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

4.4. Traitement des heures d'équivalence et heures supplémentaires structurelles

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1er et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40

% de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

4.5. Dispositions spécifiques en matière de congé de fin d'activité

Afin de ne pas pénaliser les salariés dans leur droit au congé de fin d'activité, les signataires conviennent, à titre dérogatoire, de prendre en compte les heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée relevant du présent accord.

Par dérogation à l'accord du 28 mars 1997, l'assiette des cotisations relatives au congé de fin d'activité est ainsi reconstituée à hauteur de la rémunération brute qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler sans réduction de sa durée du travail.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, l'activité partielle constituant une période de suspension du contrat de travail cotisée sur la base d'une rémunération reconstituée, les périodes prises en compte pour la détermination des prestations seront également calculées sur la base de ces rémunérations reconstituées.

4.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 4.1 du présent accord.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7 du présent accord.

L'employeur ne peut recourir au travail temporaire ou à toute autre forme d'emploi sur des postes concernés par le dispositif d'activité réduite mis en œuvre au titre du présent accord pendant les heures chômées, sauf dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pendant les heures travaillées.

4.7. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension ou en forte mutation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Peut être également visée, dans le cadre de projets co-construits entre le salarié et son employeur uniquement, la mobilisation du compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la transition écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les signataires affirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3 ° du code du travail.

4.8. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

4.9. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel

sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations détaillées transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Procédure d'homologation

Article 5

En vigueur étendu

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 4.9.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique.

Dans l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Extension et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité

partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés aux CPPNI sectorielles concernées.

À cette fin, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNI par envoi du document unilatéral mentionné à l'article 3 à l'adresse suivante :

cppni.ccnr@gmail.com

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions et, le cas échéant, sa prorogation, avant le 31 janvier 2022.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Diagnostic économique en vue de la négociation de branche relative à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Le présent diagnostic économique fait le point sur les pertes d'activité dans l'industrie, les services, le bâtiment et le commerce de détail depuis le début de la pandémie et les conséquences économiques et sociales de cette crise sur les activités de transport routier de marchandises, de l'entreposage et du déménagement.

I. Rappel des mesures de protection sanitaire prises par le gouvernement depuis le début de la pandémie

Premier confinement : 17 mars - 11 mai

En raison de la pandémie de Covid 19, un premier confinement national a été décrété du 17 mars 2020 au 11 mai 2020.

Les restrictions liées au confinement ont rendu obligatoire la fermeture temporaire des magasins et des entreprises « non essentiels pour la vie de la nation », et des lieux de sociabilité et de loisirs tels que les bars, restaurants, cafés, cinémas, casinos, et commerces de détail, à l'exception des pharmacies et des magasins d'alimentation.

Ces mesures ont eu un impact plus ou moins fort selon les secteurs de l'industrie et des services.

Déconfinement : 12 mai - 29 octobre

Le déconfinement s'effectue en 2 étapes. Il se traduit tout d'abord par la reprise du travail dans les commerces, à l'exception des restaurants, la rentrée très progressive des écoles et la limitation des déplacements à plus de 100 kilomètres de son domicile puis, à partir du 14 juin, par un retour à la normale avec notamment la réouverture des restaurants et des écoles.

Deuxième confinement : 30 octobre - 15 décembre

De nombreux secteurs sont autorisés à poursuivre leur activité (BTP, usines, secteur agricole, certains services publics), mais les commerces dit « non essentiels » sont fermés jusqu'au 27 novembre. Les bars et les restaurants et les activités culturelles restent fermés.

Depuis le 15 décembre : couvre-feu entre 20 heures et 6 heures, à l'exception du soir du 24 décembre

Les bars et les restaurants et les activités culturelles restent fermés.

Prospective

Les lycées, salles de sport, bars, restaurants et activités culturelles pourraient rouvrir le 20 janvier 2021.

Ces mesures successives ont pesé sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail depuis le début de la pandémie avec des périodes de chute importante, de rebond et de repli.

Les secteurs du transport routier de marchandises et des prestations logistiques ont été fortement impactés par cette situation.

II. Impact de la crise sanitaire sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail

A. Le premier confinement se traduit par une chute très importante de l'ensemble de l'activité économique au cours des mois de mars et avril.

Les secteurs industriels de l'automobile de la plasturgie, des fabrications d'équipement, de la métallurgie sont les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du travail temporaire qui subissent les plus fortes baisses d'activité. Le secteur du bâtiment est à l'arrêt.

Les commerces de produits alimentaires généralistes répondent à une demande en forte augmentation en mars et en avril.

À l'inverse, les commerces de produits non alimentaires sont quasiment à l'arrêt et ont recours massivement au chômage partiel.

B. Dès le déconfinement, un fort rebond de l'activité est enregistré au mois de mai qui se confirme au mois de juin. L'activité se redresse aussi bien dans l'industrie que dans les services ou le bâtiment mais l'hébergement et la restauration présentent encore des niveaux d'activité particulièrement bas.

Dans l'ensemble de l'économie l'activité reste à un niveau inférieur à celui d'avant crise avec une forte hétérogénéité entre les secteurs. Cette situation va perdurer jusqu'en octobre.

Les tableaux ci-dessous montrent la situation de chaque secteur en avril et en septembre 2020 :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

Les secteurs industriels de l'automobile de la plasturgie, des fabrications d'équipement, de la métallurgie ont été les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du travail temporaire qui ont subi les plus fortes baisses d'activité.

Le graphique ci-dessous montre la situation de l'activité commerciale en mars et avril 2020 par type de commerce :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

Au global, les ventes de commerce de détail ont chuté de 31,1 % en avril 2020, par rapport à avril 2019.

Elles se redressent en mai et reviennent à leur niveau d'avant crise en juin avec toutefois une grande hétérogénéité entre les secteurs. Elles progressent sur les mois suivants jusqu'en octobre avec une variation positive par rapport à 2019.

C. En novembre, l'impact du deuxième confinement a été beaucoup moins fort que celui du premier confinement sur l'industrie, les services et le bâtiment, à l'exception de l'hébergement-restauration.

L'activité demeure proche de son niveau d'avant-crise dans l'industrie agroalimentaire, les autres produits industriels et la pharmacie. Elle reste dégradée dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile.

Dans les services la baisse de l'activité est beaucoup plus marquée et caractérisée par de fortes disparités entre secteurs.

Dans le bâtiment, l'activité enregistrée au mois de novembre est meilleure que prévue.

Les ventes du commerce de détail quant à elles baissent fortement de -24,5 % sur 1 an.

III. Les secteurs du transport routier de marchandises, et des prestations logistiques ont été fortement impactés par cette situation

A. Transport routier de marchandises

1. Premier confinement : baisse des volumes transportés, pertes de chiffre d'affaires

Le transport routier de marchandises représente 89,1 % du transport terrestre de marchandises.

Il est pénalisé par la chute de la demande, notamment venant de l'industrie et de la distribution, malgré quelques marchés clients à contre-courant comme l'agroalimentaire (hors restauration hors foyer), la santé-pharma et les secteurs qui peuvent basculer sur les livraisons e-commerce.

Cela se traduit par une baisse générale des volumes transportés de -40 % lors du premier confinement.

L'arrêt d'activité chez une majorité de clients entraîne une perte de chiffre d'affaires. Cependant, toutes les entreprises n'ont pas été touchées de la même façon selon leur positionnement sur tel ou tel secteur.

En effet, 21 % des entreprises ont perdu plus de 75 % de chiffre d'affaires hors taxes sur la période du premier confinement.

Les moyennes et grandes entreprises, avec une clientèle diversifiée, ont quelque peu limité les pertes de chiffre d'affaires (-44 % pour les entreprises de plus de 250 salariés, contre plus de -50 % pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés).

Les 3 secteurs les plus touchés pendant cette période d'arrêt de l'économie ont été le transport de produits automobiles (92 %), le déménagement (75 %) et la livraison de meubles (75 %). A contrario, les 3 secteurs les moins affectés ont été le transport des animaux vivants (91 % des entreprises de transport ont continué leur activité), le transport alimentaire (71 %), les produits médicaux, pharmaceutiques et cosmétiques (67 %).

La poursuite de l'activité ne signifie pas prix du transport adapté. Les transporteurs ont subi de très fortes pressions des clients, et même dans le secteur alimentaire, les prix des opérations de transports ont globalement baissé.

2. Déconfinement : un rebond sans retour au niveau de 2019

Au mois de mai malgré la reprise partielle de certaines activités à partir de mi-mai et la fin du confinement, les volumes transportés restent en retrait par rapport à l'année précédente (-19 %) les hydrocarbures restent très en retrait (-37 %), alors que la situation sur le ciment s'améliore (uniquement en baisse de -3,7 %).

Sur les mois suivants, le transport routier de marchandises enregistre un rebond, mais sans retour pérenne au niveau de 2019.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

3. Deuxième confinement : un niveau d'activité globalement stable en retrait par rapport à 2019

La demande reste globalement stable aussi le transport routier de marchandise ne connaît pas une baisse importante de ses volumes pendant le deuxième confinement.

Cependant, 44 % des chefs d'entreprise constatent une baisse de leur activité, contre 49 % en octobre.

47 % notent une stabilité de leur activité et seulement 9 % une progression (soit une augmentation de + 4 % par rapport au mois d'octobre).

En moyenne, les entreprises ayant une baisse d'activité estiment avoir perdu, en novembre, 18 % de leur chiffre d'affaires par rapport à la même période de 2019.

Cette diminution est beaucoup plus importante pour les entreprises de moins de 10 salariés qui estiment avoir perdu en moyenne 26 % de leur chiffre d'affaires, après 24 % en octobre.

22 % des entreprises ont encore des camions à l'arrêt, une légère amélioration par rapport au mois d'octobre (27 %). Cela concerne, en moyenne, 17 % de leurs flottes.

Confrontées à la baisse de leur chiffre d'affaires, les entreprises de transport routier de marchandises doivent faire face à l'augmentation de leurs charges.

4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les entreprises de transport routier de marchandises ont subi des surcoûts de natures différentes, avec des intensités et des durées variant fortement d'une entreprise à l'autre : développement des temps d'attente, désorganisation des plans de transport, détérioration du taux de parcours en charge, aggravation des délais de paiement, achats de masques, de gel, etc.

Le comité national routier (CNR) a réalisé une estimation de ces surcoûts :

- surcoût des mesures sanitaires ;
- versement d'une prime pour les conducteurs en activité durant le confinement ;
- effet de la baisse d'activité sur les coûts fixes journaliers ;
- hausse soudaine des parcours à vide.

Le CNR évalue l'incidence lissée sur l'année de chaque facteur, en prenant des hypothèses modérées. Une entreprise qui subirait l'ensemble des quatre facteurs, avec l'intensité décrite dans la simulation, enregistrerait alors une inflation du coût de revient, hors gazole, de ses véhicules de + 6,8 % en 2020.

Pour les entreprises du TRM, la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) pour les conducteurs et les opérations de nettoyage des cabines constituent une dépense directe en produits (gel, nettoyant, lingettes, masques, gants, visières, etc.) associée à un coût de mise en œuvre.

Ces mesures sanitaires obligatoires pour la poursuite de l'activité, représentent un coût nouveau pouvant aller de 3 € à 32 € par jour par véhicule, soit de 0,5 % à 6 % du prix de revient standard, en fonction du type d'activité. On évalue le surcoût d'une situation intermédiaire autour de 13 € par jour, soit environ 2,5 % du prix de revient.

B. Prestations logistique

Comme le transport routier de marchandises, la prestation logistique est tributaire de la demande client et a été confrontée aux mêmes problématiques de volumes :

1. Premier confinement : une situation très contrastée

La situation des prestataires logistiques est très contrastée selon leur positionnement sur tel ou tel secteur. Ainsi : 1/3 des prestataires logistiques se retrouvent à l'arrêt faute d'activité notamment dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile ; 1/3 a pu maintenir son activité ; 1/3 a connu une certaine surchauffe liée notamment aux activités agroalimentaires.

2. Déconfinement

Les prestataires logistiques bénéficient du rebond de la demande sans toutefois atteindre les niveaux d'activité de 2019.

3. Deuxième confinement

Le deuxième confinement, en interdisant l'ouverture des commerces non essentiels et la vente de produits non essentiels par la GMS fragilise leur activité.

4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les prestataires logistiques estiment à 0,2 € par jour et par salarié leur surcoût lié à la protection des salariés, à 0,15 € par m² et par mois les surcoûts liés à l'aménagement des locaux et à 10 % de perte de productivité en cas d'aménagement des process et du temps de travail.

C. Situation de l'emploi dans les secteurs du transport routier de marchandises, et des prestations logistiques

Entre fin mars et fin juin 2020, l'emploi salarié du secteur des transports et de l'entreposage enregistre une baisse de -1,3 %, soit -18 200 emplois.

Toutes les activités du secteur connaissent de nouveau des destructions nettes d'emploi au 2e trimestre 2020, à l'exception du transport routier de fret (+ 0,1 %, + 500 emplois).

La manutention et l'entreposage résistent mieux (-0,4 %, -500 emplois) que l'organisation du transport de fret (-0,8 %, -900 emplois).

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

Les entreprises confrontées à l'arrêt de leurs activités ont recours aux PSE ou, quand elles le peuvent, au chômage partiel pour assurer leur pérennité et maintenir l'emploi de leurs salariés.

D'après la DARES, les services de transports et d'entreposage font partie des secteurs qui recourent le plus intensément au chômage partiel avec l'hébergement et la restauration, le service aux entreprises.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

VI. Prospective

À court terme la situation sanitaire va continuer à peser sur les acteurs économiques.

Les bars et restaurants resteront fermés jusqu'à une date indéterminée. Plus grave, la perspective d'un troisième confinement se profile en France alors que les pays voisins ont déjà mis en place des mesures de reconfinement.

Les aides publiques qui ont permis aux entreprises, aux salariés et aux ménages d'amortir les effets de la crise ne pourront pas durablement être prolongées.

Dans une hypothèse favorable, la levée progressive des mesures sanitaires permettrait un rebond de l'économie courant 2021.

Mais l'hypothèse la plus vraisemblable est que l'épidémie ne cesserait pas immédiatement et que le déploiement généralisé de vaccins ne serait pleinement effectif que vers fin 2021. Dans ces conditions, le niveau d'activité de fin 2019 ne serait retrouvé qu'à mi-2022, et le rattrapage s'étalerait sur 2021 et 2022.

Dans un scénario « sévère », l'évolution de l'épidémie imposerait au contraire un maintien beaucoup plus durable des restrictions pesant sur l'activité économique. La crise sanitaire pourrait faire sentir ses effets encore de nombreux mois.

Dans tous les cas, les secteurs du transport routier de marchandises et de la prestation logistique vont faire face à une forte incertitude et seront pénalisés par les fluctuations et la faiblesse de la demande, venant notamment de l'industrie et de la distribution.

Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux engagements des partenaires sociaux du secteur du transport routier de voyageurs, la question de la revalorisation du travail de nuit a été abordée en priorité dans le cadre de la CPPNI, dès la rentrée de septembre 2021.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de revaloriser le travail de nuit en prévoyant une majoration de la contrepartie prévue par l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, usuellement appelé « Accord AORTT », dans les conditions détaillées ci-après.

Modification des dispositions de l'article 9 de l'accord AORTT du 18 avril 2002

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 9 de l'accord AORTT sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. »

(1) Article étendu sous réserve, s'agissant des salariés qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, qu'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail fixe les contreparties sous forme de repos compensateur prévues à l'article L. 3122-8 du même code.
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du premier jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de modifications dans les appellations des formations et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance) est mise à jour et complétée.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

Article 1er

En vigueur étendu

La liste des certifications retenue au titre de l'accord du 4 juin 2020 susvisé est mise à jour par l'ajout des formations de la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Par ailleurs, les appellations devenues obsolètes sont mises en conformité, comme figurant dans ladite liste complémentaire annexée au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste complémentaire des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP
Formations
Niveau 4 (ex niveau IV)
Bac pro Organisation de transport de marchandises
Niveau 5 (ex niveau III)
BTS Gestion des transports - Logistique associée - GTLA
BTS Maintenance véhicules option B - Véhicules de transport routier - MVTR
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain connectées
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain durables
TP Gestion des opérations de transport routier de marchandises - GOTRM
TP Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises - OTAMM
TP Technicien en maintenance des parcs de véhicules Industriels - TMPVI (PROMOTRANS)
TP Responsable exploitation de transport de marchandises - RETM (PROMOTRANS)
TP Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme - VCVAT

Niveau 6 (ex niveau II)
Responsable du transport Multimodal - RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université - Gestion des opérations logistiques - GOL EXECUTIVE
Niveau 7 (ex niveau I)
Manager des organisations et processus logistiques - MOPL (ISTELI)

Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un objectif de sécurisation, de lisibilité et de simplification, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour, rassembler et compléter les dispositions conventionnelles existantes dans le secteur du déménagement dans le domaine des contrats à durée déterminée spécifiques : contrat journalier et contrat saisonnier ouverts au secteur du déménagement.

Le secteur du déménagement se caractérise en effet par le caractère à la fois saisonnier et irrégulier de son activité, imposant un effectif variable aux entreprises de déménagement et conduisant au recours à l'embauche de personnel sous contrat autre que le contrat à durée indéterminée de droit commun. Cette spécificité est reconnue par le code du travail car le déménagement est inscrit expressément sur la liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Même si le secteur du déménagement dispose de contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. Ainsi, une équipe de déménagement ne peut pas être composée uniquement de salariés saisonniers ou journaliers.

Ils ont également tenu à rappeler que, si ces contrats à durée déterminée propres au déménagement répondent aux nécessités économiques de l'activité du déménagement, ils constituent également une voie d'accès à des emplois pérennes puisque le salarié en CDD d'usage et / ou en contrat saisonnier peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI dans certaines conditions. Les partenaires sociaux ont ainsi précisé via le présent accord les conditions de reconduction et de transformation de ces CDD en CDI.

Clarification du contrat journalier en déménagement

Article 1er

En vigueur étendu

Poursuivant un objectif pédagogique, les partenaires sociaux du secteur du déménagement ont souhaité clarifier les dispositions conventionnelles applicables au « Contrat journalier » dans le déménagement.

Ils ont également tenu à compléter ces dernières afin d'encadrer les pratiques au sein des entreprises.

1.1. Objet du contrat

Le « Contrat journalier » en déménagement relève de la catégorie des CDD d'usage, ouverts aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire.

Les partenaires sociaux soulignent que le « Contrat journalier » dans le déménagement est défini comme un contrat conclu sur un ou plusieurs jours et visant :

- à la réalisation d'une seule et même mission de déménagement ;

ou,

- à la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même « voyage de déménagement(s) ».

1.2. Personnel concerné

Les partenaires sociaux rappellent que le recours aux contrats d'usage n'est autorisé que pour le personnel affecté à une opération ou un voyage de déménagement (à l'exclusion du personnel administratif et commercial).

Par ailleurs, ils rappellent que le recrutement de personnel sous « Contrat journalier » doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous CDD d'usage et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

1.3. Durée minimale du contrat

Les partenaires sociaux rappellent que toute heure travaillée doit être payée.

Ils précisent également la durée minimale pour laquelle un contrat journalier, temporaire par nature, pouvait être conclu. Dans un objectif de lutte contre la précarité, ils conviennent ainsi que le contrat de travail ne peut être d'une durée inférieure à 7 heures les premiers jours et ni d'une durée inférieure à 4 heures consécutives le dernier jour de travail. Il est souligné que ce nombre d'heures minimal doit donner lieu à paiement même si elles ne sont pas effectuées.

1.4. Démarches administratives

Si le CDD d'usage connaît des règles légales et réglementaires dérogatoires aux CDD classiques, il est également encadré.

Les partenaires sociaux ont souhaité encadrer les pratiques sur le plan des démarches administratives, toujours dans la poursuite de l'objectif de simplification et de lisibilité.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- obligation de remise d'un contrat de travail écrit par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;

- obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ou voyage de déménagement ;

- obligation d'établir un bulletin de paie conforme (mentionnant les éventuelles majorations pour congés payés, le passage par une caisse de congés payés, le décompte du temps de travail à la semaine, la situation du salarié non mensualisé, le paiement des jours fériés compris dans une même mission ou voyage de déménagement...)

- obligation de prévoir une mention relative à la faculté de transformation à la demande du salarié du contrat en CDI à plein temps et à ses formalités ;

- obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;

- obligation de l'utilisation du relevé hebdomadaire d'activité ou tout autre support dématérialisé équivalent pour contrôle des heures effectuées, étant rappelé que le calcul des heures supplémentaires se fait à la semaine et que ce carnet hebdomadaire permet de contrôler les heures effectuées ;

- possibilité, si les parties au « Contrat journalier » s'entendent sur une périodicité de paie supérieure à 15 jours, de le préciser dans le contrat de travail, étant rappelé que la périodicité de paie ne pourra pas, en tout état de cause, être supérieure à un mois ;

- possibilité, si les parties s'entendent sur ce point, de remettre les documents de fin de contrat à l'issue du dernier contrat du mois, lorsque plusieurs contrats journaliers ont été conclus sur un même mois civil.

Clarification du contrat saisonnier en déménagement

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Objet du contrat

Selon les dispositions légales et réglementaires, relèvent des CDD saisonniers les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, dont le déménagement.

2.2. Personnel concerné

Les partenaires sociaux soulignent que le CDD saisonnier ne peut être utilisé dans le cadre d'un quelconque remplacement. Il ne peut pas, par exemple, être utilisé pour le remplacement d'un salarié absent. Ils précisent également que seuls les emplois dont les tâches sont liées à l'activité saisonnière du déménagement peuvent donner lieu à un CDD saisonnier.

Par ailleurs, ils soulignent que le recrutement de personnel sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous contrat saisonnier et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

2.3. Durée minimale et maximale du contrat saisonnier

Au regard des usages de la profession, les partenaires sociaux conviennent que la saison de « déménagement » correspond à une période allant du 1er avril au 31 octobre.

Ils s'entendent sur le fait que tout contrat saisonnier ne pourra être conclu que sur cette période et ne pourra être d'une durée inférieure à 1 mois ou supérieure à 7 mois.

Le CDD saisonnier prendra ainsi fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

2.4. Lutte contre la précarité et priorité de réembauchage

Lorsqu'un salarié a travaillé 3 années de suite sous contrat saisonnier dans la même entreprise, il bénéficie d'une priorité de réembauchage la saison suivante.

Cette priorité qui s'applique pour un emploi de même nature est inscrite dans le contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Il est entendu que le salarié ne pourra prétendre à une quelconque priorité s'il n'y a aucun emploi disponible et / ou si l'un des contrats susmentionnés a fait l'objet d'une rupture anticipée (hors cas de force majeure).

Le salarié concerné qui souhaite bénéficier de la priorité de réembauchage doit en informer l'employeur par tout moyen écrit dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail et lui communiquer ses coordonnées.

L'année suivante, si un poste de même nature est disponible, l'employeur doit en informer le salarié qui remplit l'ensemble des conditions visées ci-dessus.

Cette information doit :

- avoir lieu au minima un mois avant la date présumée de la première embauche ;
- être faite par tout moyen écrit permettant de conférer date certaine à cette information ;
- et être adressée aux coordonnées communiquées par le salarié.

Le salarié dispose alors d'un délai d'une semaine à compter de la notification de son information pour manifester sa volonté de conclure un nouveau contrat saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai, ou son refus, aura pour conséquence la fin de sa priorité de réembauchage. Dans ces conditions, le salarié ne pourra prétendre à une quelconque contrepartie du fait de l'absence de réembauchage.

Lorsque la conclusion du contrat saisonnier fait suite à l'exercice d'une priorité de réembauchage, aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié concerné.

Contrepartie en cas d'absence de réembauchage du salarié prioritaire pour la saison suivante (après les 3 années consécutives) :

- dès lors qu'un poste est disponible et a été attribué à un autre salarié prioritaire, il sera versé au salarié prioritaire non réembauché une indemnité conventionnelle égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier, qui pourra notamment aider ledit salarié à suivre une formation visant à améliorer son employabilité, s'il le

souhaite.

Cas de plusieurs salariés prioritaires pour un même poste :

- dans cette situation, l'employeur doit donner la priorité au salarié qui présente les meilleures qualités professionnelles (détention du CQP de branche notamment) puis la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Clarification des modalités de transformation du CDD en CDI

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent que la profession du déménagement s'engage en faveur de la limitation du cumul des contrats à durée déterminée et propose aux personnels du déménagement une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, dans les conditions détaillées ci-après.

Le salarié qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs (en contrat d'usage et / ou saisonnier) peut demander, par tout moyen écrit, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le calcul de ces 190 jours se fait par addition des jours travaillés : tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte.

Cette transformation est de droit. De plus, le salarié dans cette situation acquiert une ancienneté d'un an.

Pour aider le salarié dans le suivi, les partenaires sociaux précisent que le salarié doit être informé sur chaque bulletin de paie du nombre de jours travaillés et cumulés sur les douze derniers mois à compter de son 1er contrat.

Si aucune demande n'est faite dans les 30 jours suivant la remise de la fiche de paie indiquant que le seuil des 190 jours a été atteint, alors le compteur est remis à zéro.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Via le présent accord, les partenaires sociaux réécrivent les dispositions concernant les contrats à durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement. Les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 seront ainsi abrogés à extension du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pratiques pour les entreprises, les partenaires sociaux conviennent que les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours au moment de l'extension.

De même, les partenaires sociaux s'engagent à demander l'adaptation par voie d'un arrêté ministériel du modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier afin de l'adapter aux dispositions conventionnelles du présent accord ainsi que la création d'un modèle de contrat saisonnier.

Il est souligné que, dans cette attente, l'actuel modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier perdure.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès extension, dans le respect des précisions apportées par l'article 4 « Dispositions spécifiques ».

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'impérieuse nécessité de préciser et développer les différentes voies et moyens permettant d'assurer l'amélioration des conditions de travail des personnels relevant des activités des transports routiers de marchandises ainsi que des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont souhaité adapter, pour les entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, diverses dispositions conventionnelles existantes, comme suit :

Congé pour enfant hospitalisé

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, considérant qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle contribue à une meilleure égalité professionnelle, optent pour la création de jours d'autorisation d'absence rémunérée pour enfants hospitalisés (pour maladie ou accident).

1.1. Principe du droit à autorisation d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé

Bénéficie d'un droit à autorisation d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé d'une durée maximale de 2 jours pour chaque hospitalisation d'une durée minimale de deux jours par enfant de moins de 16 ans, à charge effective et permanente des parents au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

Sont concernés par ce droit et appelés ci-après « parent » :

- le père ;
- ou la mère ;
- ou par assimilation la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Pour en bénéficier, le salarié concerné informe, par tout moyen, l'employeur de la situation de son enfant en lui adressant le bulletin de situation ou d'hospitalisation dès qu'il se trouve en possession dudit document.

L'employeur ne peut pas refuser de faire droit à la demande d'absence du salarié faite dans ce cadre.

1.2. Rémunération de l'autorisation d'absence rémunérée

Sous réserve de la production par le salarié du justificatif mentionné ci-dessus, l'absence du salarié est rémunérée à 100 % (étant entendu qu'est prise en compte la rémunération telle que définie par le code du travail, c'est-à-dire comme le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier).

1.3. Situation spécifique de deux parents travaillant dans une même entreprise

Le bénéfice de l'autorisation d'absence rémunérée est accordé à l'un des deux parents pour une même situation d'hospitalisation correspondant à l'accident ou maladie subi.

Ce droit ne peut pas être exercé simultanément par les deux salariés mais peut, en revanche, l'être successivement et / ou alternativement lorsque l'hospitalisation se poursuit au-delà d'une durée de deux jours, et ce dans la limite de quatre jours d'absence rémunérée en tout.

Carence maladie en cas d'hospitalisation

Article 2

En vigueur étendu

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise pour le versement d'un complément de rémunération est ramené à trois jours.

Cette spécificité sera intégrée au point 2. b des articles 10 ter de la CCNA 1 et 17 bis de la CCNA 2, via l'ajout d'un paragraphe comme suit :

« Cas spécifique

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à trois jours. »

Délai congé

Article 3

En vigueur étendu

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires, la durée du délai congé, en cas de démission, visé à l'article 5 de la CCNA 1 est portée à deux semaines.

Cette spécificité est intégrée, à la fin de l'article 5 de la CCNA 1, comme suit :

« Cas spécifique

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de deux semaines pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a droit à 12 heures d'absence pour rechercher un autre emploi. Ces heures fixées d'un commun accord ou, à défaut, 6 heures à la discrétion du salarié et 6 heures à la discrétion de l'employeur. »

L'allongement du délai congé ne vise que les démissions intervenant qu'après l'entrée en vigueur du présent accord.

Amélioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et clients finaux

Article 4

En vigueur étendu

Partant du constat selon lequel les conditions d'exécution des prestations de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et les clients finaux des entreprises de transport routier se trouvent, depuis plusieurs années, particulièrement dégradées, les partenaires sociaux de la branche des transports routiers et activités auxiliaires entendent que toute mesure appropriée puisse être adoptée afin de remédier à cette situation.

Dans cette optique, les partenaires sociaux de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transports s'engagent à demander, après la conclusion du présent accord et par écrit, aux services de l'État compétents la mise en place en place d'une commission mixte interministérielle, comprenant l'ensemble des parties prenantes aux réalisations des prestations de transports, dont l'objet sera d'examiner les évolutions législatives et réglementaires dont la mise en place est nécessaire à l'amélioration des conditions d'exercice des prestations de travail des personnels de conduite, à l'instar des réglementations récemment adoptées ou en cours d'adoption dans plusieurs États européens (Portugal, Espagne), notamment sur les conditions d'accueil des conducteurs chez les chargeurs et en ce qui concerne l'interdiction de charger et décharger pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes (sauf exceptions liées aux transports spécifiques) ainsi que les temps d'attente.

Engagement d'ouverture de négociations

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport conviennent d'ouvrir dans les meilleurs délais des négociations sur les deux sujets suivants :

- la mise en place, pour les entreprises des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport, d'un accord-cadre sur l'épargne salariale, répondant ainsi aux missions que peut remplir la CPPNI dans son rôle d'accompagnement des petites entreprises en leur fournissant un outil « clé en main » ;

- le statut des cadres dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport et les conditions d'éligibilité à la retraite complémentaire.

Dispositions spécifiques

Article 6

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé »

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du transport routier de marchandises sont profondément attachés aux dispositifs de protection sociale, éléments socles de l'attractivité des métiers.

En 2012, en devançant les évolutions interprofessionnelles, ils avaient fait le choix de mettre en place un dispositif de prise en charge des frais de santé pour les salariés du secteur.

Depuis cette date, et en dehors des évolutions liées à la réglementation (contrats responsables, 100 % santé), le régime mis en place n'a pas évolué. La mutualisation issue des dispositifs conventionnels a permis de maîtriser pendant près de 10 ans les cotisations à un niveau inchangé.

La crise sanitaire en cours démontre s'il en était besoin l'importance des couvertures sociales. L'amélioration des paniers de soins conventionnels est en outre requise à 2 niveaux : d'une part pour tenir compte de l'évolution des besoins des salariés du secteur dans la prise en charge de leurs soins et des services pouvant leur être proposés, d'autre part la réduction des restes à charge dans les dépenses de soins les plus critiques est de nature à améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Modification des cas de dispense

Article 1er

En vigueur étendu

Le quatrième tiret du deuxième paragraphe de l'article 1 B « Salariés bénéficiaires » est remplacé comme suit :

« - les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ; »

Modification de la définition des ayants droit

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1 C « Ayants droit » est remplacé et rédigé comme suit :

« Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- l (es) enfant (s) de moins de dix-huit ans considéré (s) comme ayant (s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur vingt-sixième anniversaire :

- pour les enfants poursuivant des études ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles. »

Modification des garanties du régime

Article 3

En vigueur étendu

L'article 2 « Garanties du régime » est complété des dispositions suivantes :

« En complément des présentes garanties, les entreprises devront faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :

- d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
- d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet aide aux aidants ;
- de prestations de téléconsultation, accessible 24 h/24 et 7j/7 ;
- d'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;
- d'un outil à la main de l'employeur lui permettant d'organiser un diagnostic santé digital dans l'entreprise ».

Les garanties minimales obligatoires sont fixées en annexe du présent avenant et seront insérées dans la CCNTR.

Modification de l'article 4 « Obligation de l'organisme assureur »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4 précité est remplacé et rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1. L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.

2. L'organisme assureur est tenu de :

- garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
- proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié. »

Cotisations

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5 « Financement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le bénéfice des garanties conventionnelles figurant en annexe :

- les cotisations du régime sont fixées à 1,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois ;
- la part minimale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70 % du PMSS ;
- la part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0 % du PMSS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5 % du PMSS et une cotisation à la charge du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1er mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la cotisation est intégralement due pour le mois. »

Modification du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » est modifié comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Suppression de l'article 7 « Mise en œuvre en entreprise »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 7 « Mise en œuvre en entreprise » est supprimé.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il ne soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er juillet 2022.

Disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois de mise en conformité aux dispositions du présent avenant par rapport à la date d'application du présent dispositif conventionnel fixée à l'article 9 du présent avenant :

a) Les entreprises se trouvant dans une situation dans laquelle le taux de cotisation à la charge de l'employeur est égal ou supérieur au taux de cotisation résultant de l'article 5 du présent avenant à l'accord conventionnel de branche du 1er octobre 2012 ayant institué un socle minimal « Protection santé » ;

b) Les entreprises dont les garanties correspondant au socle de « Protection santé » sont globalement plus favorables aux salariés que le socle minimal de garanties prévu par le présent avenant.

Publicité et dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Tableau de garanties régime frais de santé TRM

Date d'effet : 1er juillet 2022

Tableau de prestations

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou des bénéficiaires, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit auprès de leur organisme assureur.

Il est précisé que le tableau suivant concerne tant les salariés du régime général de la sécurité sociale que ceux relevant du régime local Alsace-Moselle.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf

Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

L'évolution des activités des entreprises de transport sanitaire au cours des dernières années et les perspectives d'évolution futures résultant des profondes transformations de la société dans son ensemble et, plus particulièrement, de leur impact sur la chaîne de soins se traduisent par de nouvelles organisations et méthodes de travail dans les entreprises et l'émergence de nouvelles fonctions et missions attribuées à leurs personnels.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans le secteur du transport sanitaire depuis l'accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire et face aux difficultés d'attractivité du métier d'ambulancier, les parties signataires du présent accord se sont accordées sur la nécessité de moderniser les classifications des emplois de la nomenclature ouvrier de la CCN, en instaurant une nouvelle méthode de classification.

Fondée sur des critères dits « classants » et ayant vocation à s'appliquer, au-delà des emplois visés par le présent accord, la nouvelle méthode de classification facilite la lisibilité de leur positionnement faisant ainsi apparaître les étapes possibles de parcours professionnel dans les entreprises.

S'inscrivant dans la démarche déjà initiée dans d'autres secteurs d'activités ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, les parties signataires du présent accord précisent que la nouvelle méthode de classification des emplois repose sur une analyse objective et exhaustive de leur contenu dans les entreprises et des conditions dans lesquelles lesdits emplois y sont occupés par les personnels au regard de leurs capacités.

Cette nouvelle classification remplace les dispositions relatives à la nomenclature des emplois ouvriers visée à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 précité et son annexe 1 dans sa première partie « Personnel ouvrier » (ambulancier « Emploi référence A » et « Emploi référence B »). Les dispositions relatives aux autres catégories socio-professionnelles ne sont pas modifiées par le présent accord qui feront l'objet de réflexions ultérieures.

Le présent accord est complété par un accord portant revalorisation des rémunérations conventionnelles des personnels concernés des entreprises de transport sanitaire et indissociable du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord instaure une nouvelle classification fondée sur la méthode des critères dits « classants ».

Les parties signataires ont constaté la nécessité de procéder à la révision de l'actuelle nomenclature des emplois afin de valoriser la montée en compétences et la reconnaissance professionnelles des personnels concernés.

Cette nouvelle grille de classification répond également aux objectifs d'égalité professionnelle tels qu'affichés dans l'accord de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des

activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 86.90 A - Ambulances.

Critères classants

Article 3

En vigueur étendu

Définition des critères classants retenus

Article 3.1

En vigueur étendu

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les entreprises visées par le présent accord.

Quatre critères classants sont retenus :

Le contenu de l'activité et sa technicité : cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte la nature et le degré de difficulté des travaux requis pour un emploi et vise à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

L'autonomie : cette dimension de l'emploi vise le degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions en tenant compte des consignes et directives déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

La responsabilité : ce critère définit la charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, réalisation des opérations...). Le salarié exerce ses fonctions et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux des autres salariés de l'équipage.

Le niveau de formation et de connaissances : ce critère identifie l'ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

Contenu des critères classants retenus

Article 3.2

En vigueur étendu

Les classifications de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sont remplacées par le tableau annexé au présent accord (annexe 1).

Mise en application de la grille de classification

Article 4

En vigueur étendu

Tableau de correspondance transitoire

Article 4.1

En vigueur étendu

Pour faciliter la mise en application de ces nouvelles dispositions aux personnels en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, un tableau de correspondance transitoire est mis en place.

Il est destiné à aider les entreprises dans l'application de cette nouvelle grille de classification sur trois niveaux en lieu et place de la nomenclature antérieure identifiant deux emplois.

Précédente nomenclature		Nouvelle grille de classification
Ancien intitulé	Missions réalisées	Nouvel intitulé

Ambulancier emploi A	Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulance.	Ambulancier niveau 1
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL.	Ambulancier niveau 2
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL et/ou d'ambulance en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Ambulancier niveau 3

Ce tableau n'est réalisé qu'à titre indicatif et ne saurait se substituer à la nouvelle grille de classification annexée au présent accord (annexe 1).

Incidence de la nouvelle grille de classification sur le positionnement des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que c'est l'emploi exercé qui doit être évalué de manière objective pour déterminer le nouveau niveau dans la grille de classification et l'intitulé correspondant.

Le salarié doit nécessairement, et de manière permanente, remplir l'ensemble des critères d'un emploi définis par les grilles de classification pour prétendre occuper ledit emploi.

La mise en place de la nouvelle grille de classification ne peut donner lieu à aucune réduction de la rémunération des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord et exerçant leurs activités dans des conditions identiques.

Application de la nouvelle grille pour les recrutements à compter de l'entrée en vigueur du présent accord

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le recrutement d'une personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent doit, par principe, être recrutée sur un emploi visant à remplir l'ensemble des missions de niveau 3.

Sur sa demande et, notamment pour des motifs personnels, familiaux ou d'ordre médical, la personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent peut être recrutée au niveau 2.

Cadre juridique de la mise en application de la nouvelle grille de classification

Article 5

En vigueur étendu

Cas généraux

Article 5.1

En vigueur étendu

La modification de l'intitulé du poste de travail résultant de la mise en application de la nouvelle grille de classification ne constitue pas, à elle seule, une modification du contrat de travail.

La modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. La modification du contrat de travail intervient dans les conditions et délai fixés par les parties y compris en cas de passage à un niveau supérieur.

Cas spécifique de l'inaptitude

Article 5.2

En vigueur étendu

Dans le cas spécifique où une inaptitude partielle et permanente, déclarée par la médecine du travail compétente, entraîne l'impossibilité d'exercer la totalité des critères afférents au poste occupé, le salarié et l'employeur évoquent les possibilités de reclassement et de modification des tâches lors d'un entretien dédié.

Dans l'hypothèse d'une inaptitude partielle et permanente, le salarié est maintenu dans son niveau pendant une période de trois mois suivant l'avis du médecin du travail.

La modification du contrat de travail qui en découle ne peut avoir lieu qu'à l'issue de ce délai de trois mois.

Ce délai peut être utilisé pour réaliser une autre visite auprès de la médecine du travail compétente, et examiner les postes disponibles ou les modifications à apporter à l'organisation du travail.

Quelle que soit l'inaptitude, toute modification du contrat de travail doit s'opérer dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Articulation avec les autres textes conventionnels

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les classifications font partie des matières qui, prioritairement, restent de la compétence de la négociation de branche et que les dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord remplace les dispositions ayant le même objet et notamment celles prévues à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 applicables au personnel ouvrier.

L'encadré « Ambulancier » de l'annexe 1 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 est remplacé par l'annexe 1 du présent accord.

La nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises n'est pas modifiée par le présent accord. Il en est de même pour les dispositions applicables aux « personnel employé » et « agent de maîtrise ».

Durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant sa signature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances

Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis ou allongés en fonction des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.	Respect des consignes, des instructions données et des procédures pré-établies.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour la réalisation des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de formation auxiliaire ambulancier ou de tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique.
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Placé sous l'autorité du chef de bord lors des missions en ambulance.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, port et transport de malades en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			
Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 2

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement et assistance de malades, port et transport en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule professionnel aussi bien pour le transport de malades assis qu'allongés en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.	Titulaire du permis B.

Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou équivalent, tel que prévu par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel et d'équipement (s) spécifique (s).	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, surveillance, port et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec pertinence à des situations variées.	Protocolisation des soins.		À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport bariatrique, pédiatrie, ...).
Coordination permanente d'une équipe, de travaux ou de matériels.	Chef de bord de l'ambulance [1].		
Participe aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			
Réalise des actes de soins dans le cadre de ses compétences (télémédecine notamment).			
[1] Lorsque plusieurs ambulanciers sont dans l'ambulance, ils disposent tous de la qualité de chef de bord et doivent donc tous être placés au niveau 3.			

Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, se sont réunis en vue de mettre en place un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres et assimilés » des entreprises exerçant des activités de transport.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance collectif et obligatoire au niveau national et de mettre tout en œuvre pour lui garantir une plus large mutualisation professionnelle.

Conscients de la nécessité d'organiser une couverture la plus complète possible, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'un dispositif de prévention et d'accompagnement des personnes en difficulté poursuivant les mêmes objectifs que ceux fixés par l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Ils décident à cette fin de s'appuyer sur le fonds de haut degré de solidarité instauré par cet accord.

Les partenaires sociaux, en signant le présent accord, poursuivent la dynamique de développement de la politique de protection sociale initiée dans les activités du transport sanitaire notamment par l'accord du 15 avril 2013 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport sanitaire.

Le nouveau régime adopté organise la solidarité entre les salariés des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties de prévoyance complémentaire qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer, un régime de prévoyance collectif et obligatoire dans le cadre des articles L. 242-1, D. 242-1 et L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que l'article 83, 1° quater du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 86.90 A - Ambulances.

sont tenues de souscrire un contrat en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès selon les modalités minimales (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Sont concernés par le régime, les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ; ou,
- des article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC.

Cotisations

Article 4

En vigueur étendu

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Le montant global de la cotisation afférente au régime de prévoyance est fixé à 1,20 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre ».

La cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,60 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord cadre ;
- la cotisation salariale est a maxima de 0,60 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord cadre.

Garanties

Article 5

En vigueur étendu

Au titre du présent accord, les salariés de la catégorie de personnel définie à l'article 3 bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire suivantes :

- décès, invalidité absolue et définitive, double effet ;
- invalidité ;
- incapacité de travail ;
- prévention et accompagnement.

5.1. La garantie décès

5.1.1. Le capital décès

Le capital versé en cas de décès est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf (ve), séparé (e) de fait ou divorcé (e) : 50 % du salaire de référence :

- majoration pour chaque enfant à charge : 25 % du salaire de référence, dans une limite totale de 100 % du salaire de référence (4 enfants à charge).

2. Marié (e), non séparé (e) de fait, concubin (e) ou pacsé (e) : 100 % du salaire de référence :

- majoration pour chaque enfant à charge : 25 % du salaire de référence, dans une limite totale de 100 % du salaire de référence (4 enfants à charge).

Les majorations sont versées aux enfants à charge ou à leur représentant légal. Si le salarié avait plus de 4 enfants à charge au moment de son décès, les majorations sont réparties à parts égales entre les enfants à charge.

En conformité avec l'article 7.1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite « Loi Évin », le présent accord garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les salariés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

5.1.2. Garantie Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut demander à l'organisme assureur, à la date où le salarié répond aux conditions décrites ci-après, le versement par anticipation du montant du capital décès décrit à l'article 5.1.1 du présent article. Ce versement met fin à la garantie décès, à l'exclusion du double effet.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

5.1.3. Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

Les enfants à charge bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

5.2. La garantie invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente.

Le montant de la rente est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;

- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

Le versement cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- en cas de décès, au jour du décès.

5.3. La garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient dès l'issue des droits liés à l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (ou « complément de rémunération assurant les garanties de ressources ») tels que fixés par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de franchise de 90 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et, au plus tard, au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de versement d'une rente accident du travail.

5.4. Prévention et accompagnement

En contrepartie du versement des cotisations mentionnées au 2e alinéa de l'article 4, les salariés bénéficient des dispositions du titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, en ce compris le bénéfice des points de solidarité prévus par ledit accord.

Définition du salaire de référence

Article 6

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant le sinistre.

Lorsqu'au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d'arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Suspension du contrat de travail

Article 7

En vigueur étendu

La couverture est maintenue lorsque le salarié est en suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel de salaire ;
- en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

L'employeur versera les cotisations dues à l'organisme assureur pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation qui sera précomptée sur la rémunération maintenue.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Revalorisation des prestations

Article 8

En vigueur étendu

La revalorisation des prestations sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, l'employeur devra organiser la poursuite des revalorisations en cas de changement d'organisme d'assureur.

Portabilité des droits

Article 9

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties du régime dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Commission de suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Il est institué une commission de suivi composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- de suivre la mise en place du régime ;
- de suivre l'évolution de la situation financière du régime.

Durée. Entrée en application

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juillet 2022.

Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une couverture d'entreprise pour des garanties « décès », « invalidité » et « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à celui fixé par son article 4, disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Révision et dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Dispositions finales

Article 13

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture de prévoyance à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs

En vigueur

Paris, le 24 mai 2022

CNM, 14 bis, rue Daru, 75008 Paris

Madame, Monsieur,

La confédération nationale de la mobilité (CNM), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) a signé le 3 juillet 2018 un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs avec les organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération générale des transports et de l'environnement (l'union fédérale route FGTE - CFDT) ;
- la fédération nationale des transports et de la logistique (FO - UNCP) ;
- la fédération générale CFTC des transports (CFTC).

L'accord a également été signé par les organisations professionnelles représentatives suivantes :

- la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;
- l'union des entreprises de transport et de logistique de France (TLF) ;
- l'organisation des transports routiers européens (OTRE).

Force est de constater que l'accord du 3 juillet 2018 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures et que ce dernier a fait l'objet d'un refus d'extension par la DGT pour plusieurs motifs (confer PJ).

En conséquence, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CNM et la FNTV, mandatées par FEDESFI, vous notifient par la présente sa dénonciation totale de l'accord du 3 juillet 2018.

En l'absence de disposition dans l'accord, cette dénonciation sera effective dans les conditions légales et réglementaire et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Président de la CNM

Président de la FNTV

Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Par l'accord du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux ont mis en place des règles relatives au fonctionnement et au financement du dialogue social, accompagnant le lancement de la CPPNI de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent apporter les modifications détaillées ci-dessous aux textes susvisés :

Modification des dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de la dernière phrase du point 1 a) de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018 précité sont modifiées et réécrites comme suit :

« La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco. »

Modification des dispositions de l'article 23 point 6.1 de la CCNP de la CCNTR

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du dernier alinéa du point 6.1 de l'article 23 de la CCNP sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A »)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de modifications dans les appellations des formations et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 26 octobre 2021) est mise à jour.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

Article 1er

En vigueur étendu

La liste des certifications éligibles est complétée par l'ajout des formations suivantes :

Niveau 3 (ex. niveau V)
CAP Opérateur logistique
TP Technicien réparateur de véhicules industriels - TP MRVI
Niveau 5 (ex. niveau III)
Responsable d'unité de transport et de logistique (RUTL)

Par ailleurs, les appellations devenues obsolètes sont mises en conformité.

C'est ainsi que l'intitulé de la formation « CAP d'entrepasage et de messagerie » de niveau 3 est remplacé par son nouvel intitulé : « CAP Opérateur logistique »

(1) Article étendu sous réserve que les certifications citées soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 8 février 2023) est mise à jour.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

Article 1er

En vigueur étendu

La liste des certifications éligibles est complétée par l'ajout de la formation suivante :

Niveau 7 (ex. niveau I)
Manager transports et logistique (ENOES)

(1) Article étendu sous réserve que la certification citée soit active au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; CFTC FGT,

Préambule

En vigueur étendu

En relevant progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans à compter du 1er septembre 2023, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a un impact sur les régimes des congés de fin d'activité mis en place par les accords du 28 mars 1997 et 2 avril 1998 modifiés : ses bénéficiaires ne pourront plus, à compter du 1er septembre 2023, liquider leur droit à la retraite à l'âge de 62 ans. De plus, le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite conduirait, sans relèvement de l'âge minimal d'entrée dans les régimes, à augmenter significativement la durée du congé de fin d'activité des futurs bénéficiaires et donc à remettre en cause la viabilité financière des régimes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent acte de la volonté de l'État, dans un contexte où les entreprises font face à des difficultés de recrutement et à une pénurie de conducteurs, à ce que les congés de fin d'activité, éléments d'attractivité de la profession, soient pérennisés et adaptés aux nouvelles conditions de départ en retraite de manière à les inscrire dans une trajectoire financière équilibrée. Ils notent l'engagement de l'État, pour cela, à poursuivre sa participation au financement des régimes, jusqu'en 2030, selon les modalités prévues en annexe du présent accord et à prendre en charge en intégralité les surcoûts pour les régimes liés au nécessaire raccordement entre l'âge initial envisagé de départ à la retraite et le nouvel âge légal issu de la modification des dispositions législatives.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par le présent accord, de modifier les stipulations conventionnelles des accords du 28 mars 1997 (CFA-Marchandises) et du 11 avril 1997 (FONGEFA-Transport), et des accords du 2 avril 1998 (CFA-Voyageurs) et du 29 mai 1998 (AGECFA-Voyageurs), afin :

1. De maintenir dans les régimes les bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1er septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur nouvel âge légal de départ à la retraite ;
2. De relever progressivement, à compter du 1er septembre 2023, l'âge minimal d'entrée dans le régime, selon une trajectoire viable financièrement ;
3. De donner aux conseils d'administration des régimes la capacité de déterminer le taux de revalorisation annuel des allocations, afin de mieux maîtriser ce paramètre essentiel pour l'équilibre des régimes ;
4. D'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec pour cela la présentation à l'État, avant chacun de ses versements, des justificatifs nécessaires, notamment de documents retraçant les dépenses du régime de l'année en cours, les dépenses prévisionnelles des trois années à venir et les perspectives pour les régimes à horizon 2030, ainsi que les dépenses afférentes au maintien en congé de fin d'activité jusqu'à leur nouvel âge légal de départ à la retraite, des bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1er septembre 2023 ;
5. Que les ajustements apportés aux dispositifs des congés de fin d'activité s'effectuent à isocoût pour les entreprises comme pour les salariés.

De plus, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté, une fois signé le présent accord, d'ouvrir une négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité permettant d'assurer l'équilibre des régimes, comme l'engagement en avait déjà été pris dans le protocole d'accord du 19 avril 2017 et rappelé dans l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à les accompagner dans cette négociation, avec l'appui d'une personnalité qualifiée, afin qu'elle puisse aboutir d'ici au 30 juin 2024.

Les dispositions des accords antérieurs non modifiées par le présent accord demeurent en vigueur.

Âge d'entrée dans le régime à compter du 1er septembre 2023

Article 1er

En vigueur étendu

1. À compter du 1er septembre 2023, l'âge minimal d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à 59 ans.
2. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, et afin que l'évolution des régimes soit progressive, l'âge minimal d'entrée est fixé à :
 - 57 ans et 6 mois pour la génération 1966 et les générations précédentes ;
 - 58 ans et 3 mois pour la génération 1967.

Les partenaires sociaux prennent acte que le financement des dépenses des régimes liées à ce report progressif de l'âge minimal d'entrée est pris en charge par l'État selon les modalités définies en annexe du présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.

3. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, les assurés éligibles à l'accord du 2 avril 1998 continuent à bénéficier de la capacité à faire valoir leurs droits au CFA-Voyageurs 5 ans avant l'âge auquel ils peuvent liquider leur pension d'assurance vieillesse dans le cadre du dispositif dit « carrières longues ».

Allocations versées aux bénéficiaires maintenus dans les régimes

Article 2

En vigueur étendu

1. Les bénéficiaires entrés avant le 1er septembre 2023 dans un congé de fin d'activité sont maintenus dans le régime et continuent de percevoir leur allocation dans les conditions fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur droit à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits résultant des dispositions de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

2. Les partenaires sociaux prennent acte que le financement de ces allocations et des cotisations afférentes, versées pendant la période supplémentaire de maintien des bénéficiaires dans les régimes, est intégralement assuré par l'État, selon des modalités définies en annexe au présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.

3. Par dérogation, les bénéficiaires ayant reçu, à la date de signature du présent accord, une lettre d'accord pour une entrée dans les dispositifs CFA au 1er septembre 2023, sont assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dans le régime.

Les surcoûts liés à l'entrée de ces bénéficiaires dans le régime sont à la charge du régime.

Taux d'allocation des bénéficiaires du CFA-Marchandises

Article 3

En vigueur étendu

1. Le mécanisme de décote/surcote, prévu par le dernier alinéa de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 modifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

- le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;

- le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord, dans le respect des dispositions ci-dessous ;

- le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation dans les 24 mois précédant leur âge minimal légal d'entrée dans le dispositif retraite.

2. Les stipulations du présent article se substituent, pour les entrées à compter du 1er septembre 2023, aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 dans sa rédaction issue de l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Modalités de revalorisation des allocations versées

Article 4

En vigueur étendu

1. À l'article 4 de l'accord du 28 mars 1997, les mots : « Cette allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables aux points de retraite CARCEPT » sont remplacés par les mots : « Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ».

2. À l'article 4.1 de l'accord du 2 avril 1998, les mots : « Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables au point de retraite CARCEPT » sont remplacés par les mots : « Le conseil d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ».

Gouvernance

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec la présentation, avant chaque versement de l'État, de documents retraçant les dépenses des régimes prévisionnelles de l'année en cours et les dépenses de l'année N - 1, en détaillant tout particulièrement celles afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1er et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'organiser, en lien avec le gestionnaire des fonds, une présentation annuelle aux conseils d'administration des dépenses prévisionnelles des trois années à venir,

détaillant les dépenses afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1er et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2, ainsi que les perspectives pour les régimes à horizon 2030.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes, avec l'appui du gestionnaire des fonds, de permettre aux services de l'État d'obtenir à leur demande toute information complémentaire utile à la compréhension de l'équilibre financier des régimes.

Négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité (accord de phase 2)

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réviser plus globalement les congés de fin d'activité avec les objectifs suivants :

- faire des CFA un meilleur outil d'attractivité du métier de conducteur, en tenant compte des évolutions économiques et sociétales, des attentes des salariés et de leurs employeurs concernant la gestion des fins de carrière ;
- prendre en considération les dispositifs dits de « carrières longues » et leur articulation avec les régimes de retraite ;
- garantir l'équilibre financier de long terme des associations FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs ;
- moderniser le pilotage des régimes de manière, d'une part, à garantir à l'État une plus grande transparence sur l'usage de l'argent public versé au régime, indispensable au contrôle des dépenses, d'autre part, à permettre au gestionnaire de produire des projections budgétaires de moyen et long termes fiables.

Compte tenu de ces objectifs, les partenaires sociaux, prenant acte de l'engagement de l'État à demander à la personnalité qualifiée de poursuivre son accompagnement, s'engagent à ouvrir une négociation dès la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent d'ici la fin de l'année 2023 à définir les orientations de cette négociation, avec l'appui de la personnalité qualifiée, à fixer le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'à conclure ce nouvel accord avant le 30 juin 2024 (accord de phase 2).

Clause de rendez-vous

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'un rendez-vous à mi-étape, au 1er semestre 2026, afin d'apprécier les impacts sur les simulations financières et l'équilibre des régimes :

- du niveau des entrées dans les régimes (les simulations financières établies pour l'élaboration du présent accord par l'organisme gestionnaire sont fondées sur une hypothèse de 2500 entrées dans les régimes par génération (2 300 entrées par génération pour le CFA-Marchandises et 200 entrées pour le CFA-Voyageurs) ;
- de l'évolution du taux de l'inflation, du plafond mensuel de la sécurité sociale et du taux de cotisations AGIRC-ARRCO ;
- de l'évolution de l'âge d'entrée moyen ;
- de l'évolution de la rente moyenne liquidée.

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

Clause de sauvegarde

Article 8

En vigueur étendu

En cas de circonstances exceptionnelles affectant les dispositifs (par exemple d'un dépassement annuel moyen de plus de 5 % du nombre total d'entrants par génération dans les régimes, d'un taux d'inflation annuel moyen excédant 4 % ou d'une évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale de plus de 4 %), les partenaires sociaux s'engagent à convenir d'un rendez-vous dans les plus brefs délais, afin d'apprécier les impacts de ces circonstances exceptionnelles sur les simulations financières et l'équilibre des régimes.

Ils prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

Durée et entrée en application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Dispositions spécifiques

Article 10

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe financière

Préambule

Considérant l'attachement des partenaires sociaux à la pérennisation des congés de fin d'activité ;

Considérant les dispositions de la réforme des retraites qui relèvent progressivement, à compter du 1er septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la nécessité d'en tirer les conséquences sur les congés de fin d'activité ;

Considérant l'engagement de l'État, malgré les contraintes budgétaires pesant sur les finances publiques, à garantir son financement jusqu'en 2030 et à prendre en charge une part substantielle des coûts pour les régimes consécutifs à la réforme des retraites, au regard de l'engagement des partenaires sociaux à procéder à la rénovation des congés de fin d'activité avant le 30 juin 2024 tel qu'indiqué dans l'article 6 du présent accord ;

Considérant de plus l'engagement de l'État à participer, sur demande des partenaires sociaux, à tout rendez-vous prévu en application des articles 7 et 8 du présent accord ;

Considérant l'engagement pris par l'État de poursuivre la mission confiée à la personnalité qualifiée pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation de l'accord de phase 2 mentionné à l'article 6 du présent accord et déterminer avec eux, après la signature du présent accord, un calendrier de réunions préparant la négociation de cet accord de phase 2 avant le 30 juin 2024 ;

Considérant la nécessité que les partenaires sociaux, dans le cadre financier déterminé en lien avec l'État, replacent le régime sur une trajectoire financière viable,

les partenaires sociaux et l'État sont convenus de ce qui suit :

1. Dépenses des régimes financées par l'État

Dans le respect du plafond et des stipulations du 2 ci-dessous, l'État finance les dépenses suivantes des régimes :

- pour les entrées dans les régimes avant le 1er septembre 2023 :

-- prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations assurance vieillesse volontaire (AVV) des bénéficiaires de 59,5 à 62 ans ;

-- auquel s'ajoute la prise en charge intégrale des allocations, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO des allocataires de 62 ans à leur nouvel âge légal de départ à la retraite issu des dispositions de la loi du 14 avril 2023 ;

- pour les entrées dans les régimes à compter du 1er septembre 2023 :

-- prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations AVV des bénéficiaires, sur les 2,5 années précédant leur nouvel âge légal de départ à la retraite. Ces stipulations sont garanties pour l'ensemble des entrées en congé de fin d'activité intervenant jusqu'au 31 décembre 2030 et garantissent la participation de l'État au paiement des allocations et cotisations AVV des allocataires entrés avant cette date et jusqu'à leur sortie effective des régimes.

En outre, dans le respect du plafond mentionné au 2 ci-dessous, l'État prend en charge le surcoût lié au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans le régime (à raison de 6 mois, puis de 9 mois, puis de 9 mois par génération), à hauteur de 50 % des dépenses du régime (allocations, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO) à l'égard des allocataires entrés dans les régimes à compter du 1er septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de 5 années.

2. Montant de la participation de l'État

La contribution de l'État aux régimes ne saurait excéder, de 2023 à 2030 inclus, le montant annuel de 148 M € pour le FONGECFA-Transport et de 12 M € pour l'AGECFA-Voyageurs, soit au total 160 M € par an.

Ces dépenses représentent un montant moyen annuel sur huit ans de 160 M € par an sur les années 2023 à 2030 inclus. Il est convenu entre les parties que l'État verse aux régimes une subvention annuelle selon les modalités définies par des conventions financières conclues entre l'AGECFA-Voyageurs et l'État d'une part, le FONGECFA-Transport et l'État d'autre part.

3. Gouvernance

La mise en œuvre de ces engagements est accompagnée d'une amélioration des dispositifs de suivi et de prévision des dépenses des fonds et permettant :

- d'actualiser annuellement les perspectives financières des régimes à horizon 2030 ;
- de mieux connaître les bénéficiaires potentiels et leur comportement ;
- d'améliorer les échanges entre le FONGECFA-Transport et l'AGECFA-Voyageurs d'une part et les organismes sociaux et fiscaux d'autre part, aux fins de simplifier les échanges d'informations sur l'acquisition des droits au régime général et, le cas échéant, sur le contrôle de l'absence de reprise d'activité professionnelle pendant la période de service de la rente.

Ces améliorations pourront utilement être retranscrites au sein de nouvelles conventions-cadre de gestion liant l'État au FONGECFA-Transport et à l'AGECFA-Voyageurs, tenant compte des modifications des régimes introduites par le présent accord.

4. Engagements prévisionnels détaillés de financement du FONGECFA-Transport

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA-Marchandises, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de prestations annuelles	327,34	346,75	322,54	293,01	259,96	293,61	320,66	323,16	310
Charge État	150,54	191,34	189,02	157,20	126,46	123,83	125,01	122,06	148
Subvention État annuelle	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148

5. Engagements prévisionnels détaillés de financement de l'AGECFA-Voyageurs

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA-Voyageurs, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030

Charges de prestations annuelles	24,33	22,44	21,09	23,07	23,48	24,04	27,03	27,62	24
Charge État	11,77	12,92	12,71	11,91	12,06	12,76	13,37	11,57	12
Subvention État annuelle	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12

Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'étendre les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe 1 (CCNA1) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

Application du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974 susvisé sont applicables, dans le respect des conditions dudit protocole, à l'ensemble du personnel des entreprises de transport routier de voyageurs en situation de déplacement impliqué par le service au sens dudit protocole.

Les indemnités attribuées en application dudit protocole ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, ayant le même objet, déjà versée dans les entreprises (tickets restaurant, remboursement des frais réels, accès à une restauration collective, etc.)

Taux des indemnités forfaitaires

Article 2

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est applicable.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son extension.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; CFTC FGT ; FGTE CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de valoriser le travail du dimanche ou d'un jour férié légal (hors 1er mai) dans les entreprises de transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux de ce secteur poursuivent leur démarche entreprise lors de la signature d'une part de l'avenant n° 114 à la CCNA1 du 19 mars 2021 et d'autre part des avenants n° 96 à la CCNA2, n° 94 à la CCNA3 et n° 86 à la CCNA4 du 19 mars 2021, et adoptent les dispositions décrites ci-dessous :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés.

Dispositions spécifiques au dimanche ou au jour férié légal travaillé dans les entreprises de transport routier de voyageurs

Article 2

En vigueur étendu

En 2021, par dérogation aux dispositions des articles 7 ter et 7 quater de la CCNA1, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque dimanche ou jour férié légal travaillé (en dehors du 1er mai) et de verser une indemnité forfaitaire.

Les autres conditions d'application prévues aux articles susvisés de la CCNA1 demeuraient inchangées.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour faire bénéficier de cette indemnité forfaitaire l'ensemble des salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal dans les entreprises de transport routier de voyageurs.

Les partenaires sociaux poursuivent leur démarche et précisent que, désormais, tout personnel des entreprises de transport routier de voyageurs appelé à travailler un dimanche ou un jour férié légal (hors 1er mai) sur deux services ou enchaînements de services entrecoupés d'un repos journalier bénéficie de deux indemnités forfaitaires.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son extension.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Organisations patronales	FNTV,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FGTE CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

Par un accord du 1er décembre 2020 relatif aux conducteurs en périodes scolaires (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 CPS »), les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en recentrant leur activité sur les services scolaires, périscolaires et instituts médico-éducatifs ou établissements équivalents.

Dans le même temps, par un accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 TPA »), ils ont mis en place un temps partiel annualisé permettant de supporter les activités dépassant le cadre des transports purement scolaires.

Conformément à l'esprit des deux accords susvisés, les partenaires sociaux décident de créer un passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en périodes scolaires qui le souhaitent. L'objectif est de limiter les situations de « travail à temps partiel subi » en offrant la possibilité de travailler sur un volume d'heures au moins égal à 800 heures tout en laissant le choix à ceux qui le souhaitent de rester conducteurs en périodes scolaires.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux complètent les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 CPS et encadrent, dans le respect des dispositions ci-dessous, le passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année, comme suit :

Création d'un article 5 bis dans l'accord du 1er décembre 2020 CPS

Article 1er

En vigueur étendu

Est inséré un article 5 bis, rédigé comme suit et inséré après l'article 5 « Dispositions diverses » :

« Article 5 bis

Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

Dès que le conducteur en périodes scolaires au coefficient 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes scolaires principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) atteint deux ans

d'ancienneté dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régi par les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

- le salarié formalise sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;
- l'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

Dispositions spécifiques

Le salarié passant au temps partiel aménagé sur l'année conserve l'ensemble de ses avantages acquis, dans le respect des dispositions suivantes :

- pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut affecter le conducteur sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- le salarié renonce aux avantages purement liés au statut du conducteur en périodes scolaires par la signature du nouvel avenant actant son passage au temps partiel annualisé et l'ensemble des dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs lui seront alors pleinement applicables. »

Modification de l'article 2 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS

Article 2

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions de l'avenant n° 115 du 23 mars 2022 à la CCNA1 prévoyant le remplacement du coefficient 137 V par le coefficient 140 V et dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS, le deuxième paragraphe de l'article 2 est complété par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places, bénéficient du coefficient 140 V. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1er jour du mois suivant l'extension.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de moderniser les dispositions de la convention collective relatives au maintien de salaire en cas de maladie, d'accident ainsi qu'en cas de congé maternité.

Les dispositions de la convention collective sont donc modifiées comme suit :

Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles du point 2. a « Dispositions générales » des articles 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4 sont modifiées et rédigées comme suit :

« 2. a. Dispositions générales

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

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

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié). »

Les éléments de rémunération à verser ne doivent en effet pas se cumuler avec une indemnité déjà versée au titre du même objet (exemple d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

Pour rappel, conformément au point 3 « Calcul des indemnités » des articles 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4, en tout état de cause, l'application des dispositions susvisées ne peut conduire à verser à un salarié, 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.

Dispositions relatives au congé maternité des salariées dont le salaire dépasse un PMSS

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire des salariées en congé maternité sont modifiées par l'intégration de l'avancée sociale suivante :

Il est inséré après le 4e alinéa des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 la phrase suivante :

« La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières. » (1)

Les autres conditions des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 restent inchangées.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, qui prévoit que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariées en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Périmètre

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la CCNTR.

Les présentes dispositions sont par ailleurs applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1er jour du mois suivant l'extension.

Les salariés dont le congé maladie, accident ou maternité serait déjà entamé au moment de cette entrée en application bénéficient de plein droit de ces nouvelles dispositions pour la durée restant à courir de leur congé.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FGTE CFDT ; CFTC FGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de reconduire les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants des 17 décembre 2020, 18 juin 2021, 26 octobre 2021 et 1er février 2023 à l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017, comme suit :

Modification de la période de référence

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de prolonger le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 et, ce, jusqu'à la réécriture dudit accord national précité.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

En vigueur non étendu

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit dans son article 45 : « La chaîne des déplacements, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite ».

Afin de permettre le transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite en dehors des lignes régulières, des services de transport, appelés communément « Transport de personnes à mobilité réduite » (TPMR), se sont développés.

Dès 2009, les partenaires sociaux du secteur transport routier de voyageurs ont souhaité définir et fixer les modalités et caractéristiques de cette activité.

Le présent accord renove l'accord du 7 juillet 2009 et vise à garantir un transport de qualité pour un public vulnérable ainsi qu'à valoriser et à sécuriser le métier de conducteur-accompagnateur.

Définition de l'activité de transport de personnes à mobilité réduite

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont couvertes par le présent accord les activités de transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) exercées par une entreprise, que celle-ci exerce cette activité à titre exclusif ou accessoire.

1. Un transport dédié

Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule. Le transport dédié peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées et/ou à mobilité réduite.

Le transport est le plus souvent effectué au moyen d'un véhicule de moins de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la possession du permis de conduire D. Dans des cas plus rares, il peut également être effectué au moyen d'un véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur.

2. Le client

Le handicap est défini par l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le client des services de TPMR est la personne qui répond à cette définition. Le donneur d'ordre fixe les conditions d'accès au service, identifie les clients et en informe l'entreprise.

Organisation de la prestation de transport

Article 2

En vigueur non étendu

La prestation de transport est organisée par l'entreprise exploitante conformément au cahier des charges établi par le donneur d'ordre qui en détermine les modalités, conditions et limites.

Les particularités de la prise en charge du client (affections physiques ou psychologiques du client, conditions d'accès au lieu de prise en charge, accompagnement, sécurisation du client) sont établies par le donneur d'ordre. Elles sont également transmises au conducteur-accompagnateur au moyen d'une feuille de route qui peut être dématérialisée.

Le véhicule utilisé pour le transport doit correspondre aux besoins des clients. Durant le transport, le conducteur-accompagnateur veille à adapter sa technique de conduite aux handicaps et difficultés des clients.

Dans le cas particulier où il apparaît qu'un client présente un risque pour lui-même ou pour autrui, le conducteur-accompagnateur en informe sa hiérarchie par tout moyen.

Conformément à son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, l'entreprise, si elle l'estime nécessaire, prend, avec l'accord du donneur d'ordre, les mesures qui s'imposent et en informe le salarié.

Une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite entre le lieu de prise en charge et le véhicule de transport ou entre le véhicule et le lieu de destination est parfois nécessaire. À défaut de demande spécifique du donneur d'ordre, la prise en charge ne peut se faire au-delà de l'entrée du domicile du client.

Les entreprises doivent avoir identifié un personnel d'encadrement d'exploitation au sein de l'entreprise, référent des conducteurs-accompagnateurs dans l'exercice de leurs missions. Cette personne référente doit avoir les moyens de contacter rapidement le donneur d'ordre et doit être joignable pendant l'exécution du service. Dans les entreprises spécialisées, ce salarié sera rattaché à un coefficient conventionnel en relation avec l'importance de l'exploitation.

Les entreprises se dotent de procédures internes pour la gestion des incidents qu'ils soient liés aux clients des transports ou aux autres usagers de la route.

L'emploi de conducteur-accompagnateur

Article 3

En vigueur non étendu

Le métier de conducteur-accompagnateur TPMR se caractérise par :

A. Les spécificités

Accompagnement

Au regard de la vulnérabilité du public à mobilité réduite, au-delà de la seule conduite, le conducteur est aussi accompagnateur de la personne qu'il transporte.

À ce titre, il doit être formé pour réagir aux différentes situations et toujours laisser le client en position sécurisée.

Le conducteur-accompagnateur doit être équipé d'un moyen de communication fourni par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple). À défaut, il bénéficie du versement d'une indemnité téléphonique dont le montant est défini par l'employeur.

L'employeur veille à respecter le droit à la déconnexion du salarié.

Aide au client

À l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical, paramédical ou de portage, une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite est apportée par le conducteur-accompagnateur, si besoin, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination de manière à toujours laisser la personne en position sécurisée.

Dans les cas d'accès difficile au domicile du client, et lorsque le conducteur-accompagnateur ne peut pas accompagner seul cette personne ou laisser une ou des personnes dans le véhicule avec une sécurité optimale, il doit être aidé soit :

- par l'organisation mise en place par le donneur d'ordre ;
- par une personne valide et autonome de l'entourage du client.

Les éléments qui précèdent doivent être identifiés avec précision dans la feuille de route.

Encaissement

Le conducteur-accompagnateur peut être amené à percevoir le prix des courses ou à vérifier les titres ou cartes de transport.

Dans ce cadre, lorsque l'encaissement est assuré au moins une fois dans le mois, il est rappelé que les minima conventionnels de branche afférents sont majorés de 3 % pour le mois considéré, conformément à l'article 13 c de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Contrôle du véhicule

Le conducteur-accompagnateur doit effectuer les contrôles de base du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule, etc.

Mission de référent

Si nécessaire, l'entreprise peut donner une mission de référent au conducteur-accompagnateur au sein d'un service ou d'un établissement, conjointement avec le référent d'exploitation.

Le conducteur-accompagnateur référent peut être chargé :

- d'assurer les relations entre le service, l'établissement et les équipes ;
- d'accompagner les équipes dans les changements induits par la démarche qualité ;
- d'assurer le déploiement et la compréhension, par l'ensemble des équipes, des bonnes pratiques ;
- d'informer l'entreprise ou le référent d'exploitation des difficultés rencontrées par les équipes.

Dans ce cadre, les minima conventionnels de branche afférents sont majorés de 10 % pour le mois considéré pour les conducteurs-accompagnateurs référents.

Mission de formateur

L'entreprise peut solliciter un conducteur-accompagnateur en raison de son expérience et de son niveau de formation afin de dispenser des formations en interne.

Dans ce cadre, lorsqu'un conducteur-accompagnateur est sollicité afin de dispenser une formation en interne, les minima conventionnels de branche afférents sont majorés de 8 % pour chacune des journées pendant lesquelles une mission de formation a été réalisée.

B. La formation

Au-delà de la possession d'un permis de conduire B ou d'un permis de conduire D, le conducteur-accompagnateur doit obligatoirement avoir suivi une formation complémentaire et spécifique dans les domaines suivants :

- PSC1 ou équivalent ;
- connaissance des clients : accueil personnalisé, enfants handicapés, précautions gériatriques, troubles spécifiques ;
- gestes et postures.

Le référentiel de cette formation est défini par la CPNE-FP.

Délai à respecter

Le conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service de TPMR doit suivre cette formation dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et accompagnée d'une inscription à la session suivante.

Le personnel d'encadrement en lien avec l'exécution de ces services devra, a minima, suivre la partie de la formation relative à la connaissance des clients.

Classification

Article 4

En vigueur non étendu

A. Définition des emplois de conducteur-accompagnateur

Il existe deux définitions d'emplois de conducteur-accompagnateur :

- conducteur-accompagnateur de véhicule de moins de 10 places y compris celle du conducteur dédié au transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule nécessitant la possession du permis de conduire B ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage ;

- conducteur-accompagnateur de véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur dédié au transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite : ouvrier chargé de la conduite régulière de véhicules de plus de 9 places, nécessitant la possession du permis de conduire D et des FIMO et FCO, dans le cadre de transports spécifiques pour personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.

Les deux catégories de conducteur-accompagnateur citées ci-dessus rendent compte à leur supérieur hiérarchique de toute anomalie survenue dans l'accomplissement de leur service.

B. Classification

Les emplois définis dans le point A relèvent de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et sont classés à différents coefficients en fonction du permis demandé par le poste et les conditions de travail (travail en période scolaire/voyage de plusieurs jours ou pas) de la façon suivante :

- coefficient 136 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B » ;

- coefficient 137 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis de catégorie B travaillant en période scolaire » ;

- coefficient 140 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D » ;

- coefficient 150 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ».

Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et remplacent les définitions précédentes.

Sous réserve d'être titulaires de la formation visée dans l'article 3 B du présent accord, les conducteurs exerçant d'autres activités au sein d'une entreprise de transport routier interurbain de voyageurs peuvent effectuer des services de TPMR. Ils bénéficient dans ce cadre du coefficient le plus avantageux pour eux.

C. Organisation de l'activité

L'activité de transport « TPMP » est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs.

Il est rappelé à cet égard que le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compteur « durée du travail » au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Il est également rappelé que, les services effectués avec des véhicules de moins de 10 places échappant au règlement CE n° 561/2006 concernant le chronotachygraphe, les conducteurs non affectés à un service régulier (horaires définis) doivent consigner leurs temps de travail dans le livret défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 codifié ou l'outil numérique mis en place dans l'entreprise.

Travail exclusif en période scolaire

L'activité de transport « TPMP » est également régie par les accords spécifiques du 24 septembre 2004 ainsi que du 1er décembre 2020 relatifs à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs.

Lorsqu'un conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004 ou du 1er décembre 2020 (selon la date des contrats), il est rappelé que le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de l'accord le concernant et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures.

Mise à disposition d'un véhicule

Par exception, et selon les usages ou accords d'entreprise, la mise à disposition du véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMP peut permettre de joindre le domicile du salarié au lieu de prise en charge du client et inversement.

Dans ce cas, avec l'accord exprès du salarié et à défaut d'accord d'entreprise existant, à conclure, ou d'usage prévoyant d'autres modalités, le temps à bord d'un véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMP et mis à disposition par l'entreprise entre le domicile du salarié et le lieu de prise en charge du client lors de la première et de la dernière prise de service de la journée peut ne pas être considéré comme du temps de travail, et ce dans la limite d'un temps forfaitaire estimé à 15 minutes (soit 1 demi-heure au total dans la journée) et correspondant à un temps moyen nécessaire au trajet entre le domicile du conducteur et le dépôt de l'entreprise le plus proche.

Cette déduction forfaitaire est totalement supprimée à compter de la rentrée scolaire 2025.

Frais d'entretien

Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement ainsi que de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas en faire l'avance.

Entrée en application

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Son entrée en application entraîne l'abrogation de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite ainsi que les définitions d'emploi afférentes.

Les dispositions de l'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

En vigueur non étendu

Par accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur, les partenaires sociaux ont valorisé et sécurisé le métier de conducteur-accompagnateur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux apportent à cet accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur les précisions suivantes :

Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La phrase ci-dessus sera insérée en dernier alinéa de l'article 5 « Entrée en application » de l'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en application dès signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 77, ce dernier en date du 11 octobre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit Protocole, est remplacé à compter du 1er mars 2024 par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à signature, dans le respect de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau tel qu'indiqué dans l'article 1er du présent avenant.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2024.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,30 €	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	9,44 €	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,27 €	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,56 €	art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,27 €	art. 10 al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	32,45 €	art. 10 al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	35,74 €	art. 11

Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990
Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

Annexe I ouvriers SALAIRES

En vigueur étendu

A. - Rémunérations globales garanties

1 A compter du 1er décembre 1990, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur depuis le 1er octobre 1989, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

2 A compter du 1er février 1991, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur au 1er décembre 1990, seront remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Cette revalorisation des barèmes des rémunérations globales garanties à compter du 1er février 1991 est à valoir sur les revalorisations qui pourraient être décidées au titre de l'année 1991.

B. - Jours fériés travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter est respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter sera respectivement porté à 35,70 F et 83,25 F.

C. - Dimanches travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement portés à 35,70 F et 83,25 F.

**Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois
ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991**

Annexe I Ouvriers SALAIRES Barème

En vigueur étendu

I. - Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport

		A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
GROUPE 1, coefficient : 100 M	Au 1er décembre 1990 :	5.400 F	5.508 F	5.616 F	5.724 F	5.832 F
	Au 1er février 1991 :	5.454 F	5.563 F	5.672 F	5.781 F	5.890 F
GROUPE 2, coefficient : 110 M	Au 1er décembre 1990 :	5.432 F	5.541 F	5.649 F	5.758 F	5.867 F
	Au 1er février 1991 :	5.486 F	5.596 F	5.705 F	5.815 F	5.925 F
GROUPE 3, coefficient : 115 M	Au 1er décembre 1990 :	5.468 F	5.577 F	5.687 F	5.796 F	5.905 F
	Au 1er février 1991 :	5.523 F	5.633 F	5.744 F	5.854 F	5.965 F
GROUPE 3 BIS, coefficient : 118 M	Au 1er décembre 1990 :	5.489 F	5.599 F	5.709 F	5.818 F	5.928 F
	Au 1er février 1991 :	5.544 F	5.655 F	5.766 F	5.877 F	5.988 F

GROUPE 4, coefficient : 120 M	Au 1er décembre 1990 :	5.503 F	5.613 F	5.723 F	5.833 F	5.943 F
	Au 1er février 1991 :	5.558 F	5.669 F	5.780 F	5.891 F	6.003 F
GROUPE 5, coefficient : 128 M	Au 1er décembre 1990 :	5.562 F	5.673 F	5.784 F	5.896 F	6.007 F
	Au 1er février 1991 :	5.618 F	5.730 F	5.843 F	5.955 F	6.067 F
GROUPE 6, coefficient : 138 M	Au 1er décembre 1990 :	5.634 F	5.747 F	5.859 F	5.972 F	6.085 F
	Au 1er février 1991 :	5.690 F	5.804 F	5.918 F	6.031 F	6.145 F
GROUPE 7, coefficient : 150 M	Au 1er décembre 1990 :	6.122 F	6.244 F	6.367 F	6.489 F	6.612 F
	Au 1er février 1991 :	6.183 F	6.307 F	6.430 F	6.554 F	6.678 F

II. - Entreprises de transport routier de voyageurs

		A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
GROUPE 1, coefficient : 100 V	Au 1er décembre 1990 :	5.400 F	5.508 F	5.616 F	5.724 F	5.832 F
	Au 1er février 1991 :	5.454 F	5.563 F	5.672 F	5.781 F	5.890 F
GROUPE 2, coefficient : 110 V	Au 1er décembre 1990 :	5.400 F	5.508 F	5.616 F	5.724 F	5.832 F
	Au 1er février 1991 :	5.454 F	5.563 F	5.672 F	5.781 F	5.890 F
GROUPE 3, coefficient : 115 V	Au 1er décembre 1990 :	5.402 F	5.510 F	5.618 F	5.726 F	5.834 F
	Au 1er février 1991 :	5.456 F	5.565 F	5.674 F	5.783 F	5.892 F
GROUPE 4, coefficient : 120 V	Au 1er décembre 1990 :	5.416 F	5.524 F	5.633 F	5.741 F	5.849 F
	Au 1er février 1991 :	5.470 F	5.579 F	5.689 F	5.798 F	5.908 F
GROUPE 5, coefficient : 123 V	Au 1er décembre 1990 :	5.428 F	5.537 F	5.645 F	5.754 F	5.862 F
	Au 1er février 1991 :	5.482 F	5.592 F	5.701 F	5.811 F	5.921 F
GROUPE 6, coefficient : 128 V	Au 1er décembre 1990 :	5.441 F	5.550 F	5.659 F	5.767 F	5.876 F
	Au 1er février 1991 :	5.495 F	5.605 F	5.715 F	5.825 F	5.935 F
GROUPE 7, coefficient : 131 V	Au 1er décembre 1990 :	5.449 F	5.558 F	5.667 F	5.776 F	5.885 F
	Au 1er février 1991 :	5.503 F	5.613 F	5.723 F	5.833 F	5.943 F
GROUPE 8, coefficient : 138 V	Au 1er décembre 1990 :	5.470 F	5.579 F	5.689 F	5.798 F	5.908 F
	Au 1er février 1991 :	5.525 F	5.636 F	5.746 F	5.857 F	5.967 F
GROUPE 9, coefficient : 140 V	Au 1er décembre 1990 :	5.550 F	5.661 F	5.772 F	5.883 F	5.994 F
	Au 1er février 1991 :	5.606 F	5.718 F	5.830 F	5.942 F	6.054 F

GROUPE 9 BIS, coefficient : 145 V	Au 1er décembre 1990 :	5.749 F	5.864 F	5.979 F	6.094 F	6.209 F
	Au 1er février 1991 :	5.806 F	5.922 F	6.038 F	6.154 F	6.270 F
GROUPE 10, coefficient : 150 V	Au 1er décembre 1990 :	5.947 F	6.066 F	6.185 F	6.304 F	6.423 F
	Au 1er février 1991 :	6.006 F	6.126 F	6.246 F	6.366 F	6.486 F

III. - Entreprises de déménagement

		A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
GROUPE 3, coefficient : 115 D	Au 1er décembre 1990 :	5.400 F	5.508 F	5.616 F	5.724 F	5.832 F
	Au 1er février 1991 :	5.454 F	5.563 F	5.672 F	5.781 F	5.890 F
GROUPE 5, coefficient : 128 D	Au 1er décembre 1990 :	5.441 F	5.550 F	5.659 F	5.767 F	5.876 F
	Au 1er février 1991 :	5.495 F	5.605 F	5.715 F	5.825 F	5.935 F
GROUPE 5, coefficient : C 1	Au 1er décembre 1990 :	5.472 F	5.581 F	5.691 F	5.800 F	5.910 F
	Au 1er février 1991 :	5.527 F	5.638 F	5.748 F	5.859 F	5.969 F
GROUPE 5, coefficient : C 2	Au 1er décembre 1990 :	5.502 F	5.612 F	5.722 F	5.832 F	5.942 F
	Au 1er février 1991 :	5.557 F	5.668 F	5.779 F	5.890 F	6.002 F
GROUPE 6, coefficient : 138 D	Au 1er décembre 1990 :	5.502 F	5.612 F	5.722 F	5.832 F	5.942 F
	Au 1er février 1991 :	5.557 F	5.668 F	5.779 F	5.890 F	6.002 F
GROUPE 6, coefficient : C 1	Au 1er décembre 1990 :	5.586 F	5.698 F	5.809 F	5.921 F	6.033 F
	Au 1er février 1991 :	5.642 F	5.755 F	5.868 F	5.981 F	6.093 F
GROUPE 6, coefficient : C 2	Au 1er décembre 1990 :	5.670 F	5.783 F	5.897 F	6.010 F	6.124 F
	Au 1er février 1991 :	5.727 F	5.842 F	5.956 F	6.071 F	6.185 F
GROUPE 7, coefficient : 150 D	Au 1er décembre 1990 :	5.670 F	5.783 F	5.897 F	6.010 F	6.124 F
	Au 1er février 1991 :	5.727 F	5.842 F	5.956 F	6.071 F	6.185 F
GROUPE 7, coefficient : C 1	Au 1er décembre 1990 :	5.896 F	6.014 F	6.132 F	6.250 F	6.368 F
	Au 1er février 1991 :	5.955 F	6.074 F	6.193 F	6.312 F	6.431 F
GROUPE 7, coefficient : C 2	Au 1er décembre 1990 :	6.122 F	6.244 F	6.367 F	6.489 F	6.612 F
	Au 1er février 1991 :	6.183 F	6.307 F	6.430 F	6.554 F	6.678 F

Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nationale des transports routiers ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002.

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance ", modifié par les avenants n°s 1 à 8, ce dernier en date du 23 août 2000, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

a) Salaire mensuel professionnel garanti :

A compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002, les barèmes de salaire mensuel professionnel garanti pour 200 heures de temps de service figurant en annexe de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, en vigueur depuis le 1er juillet 2000, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

b) Garantie annuelle de rémunération au titre de 2001 :

Il est assuré aux personnels de conduite visés par le présent avenant, au titre de l'année 2001, une garantie annuelle de rémunération dont les montants sont également fixés par les barèmes joints au présent avenant.

c) Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002 :

Il est assuré aux personnels de conduite visés par le présent avenant, au titre de l'année 2002, une garantie annuelle de rémunération dont les montants sont également fixés par les barèmes joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail (chapitre III du titre III du livre Ier), fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

(Suivent les signatures.)

Personnel de conduite grand routier ou longue distance

Barème pour 200 heures par mois (en francs)

A compter du 1er janvier 2001

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	9 980	10 180	10 379	10 579	10 778
138 M	10 008	10 208	10 408	10 608	10 809

150 M	10 325	10 532	10 738	10 945	11 151

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 48 F et 111,80 F.

A compter du 1er novembre 2001

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	10 080	10 282	10 483	10 685	10 886
138 M	10 108	10 310	10 512	10 714	10 917
150 M	10 428	10 637	10 845	11 054	11 262

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 48,50 F et 112,90 F.

Garantie annuelle de rémunération au titre de 2001

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	121 007	123 427	125 847	128 267	130 688
138 M	121 074	123 495	125 917	128 338	130 760
150 M	125 280	127 786	130 291	132 797	135 302

A compter du 1er janvier 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	10 249	10 454	10 659	10 864	11 069
138 M	10 278	10 484	10 689	10 895	11 100
150 M	10 604	10 816	11 028	11 240	11 452

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 49,30 F et 114,80 F.

Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	124 274	126 759	129 245	131 730	134 216
138 M	124 343	126 830	129 317	131 804	134 290
150 M	128 663	131 236	133 810	136 383	138 956

Barème pour 200 heures par mois (en euros)

A compter du 1er janvier 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	1 562,45	1 593,70	1 624,95	1 656,20	1 687,45

138 M	1 566,87	1 598,21	1 629,54	1 660,88	1 692,22
150 M	1 616,57	1 648,90	1 681,23	1 713,56	1 745,90

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 7,52 Euros et 17,50 Euros.

Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	18 945,45	19 324,36	19 703,27	20 082,18	20 461,09
138 M	18 955,97	19 335,09	19 714,21	20 093,33	20 472,45
150 M	19 614,55	20 006,84	20 399,13	20 791,42	21 183,71

Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par le syndicat des entreprises de logistique de valeurs (SYLOVAL),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991 (ci-dessous : l'accord national professionnel du 5 mars 1991), modifiées par les avenants n° s 1 à 8, ce dernier en date du 11 juillet 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Les salaires minimaux professionnels garantis annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés à compter du 1er juillet 2002.

Cette revalorisation est assortie d'une première étape fixée au 1er janvier 2002.

Les montants des salaires minimaux professionnels garantis revalorisés conformément aux dispositions ci-dessus, et annexés au présent avenant, seront annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Article 2

Prime de monitorat

Il est créé une prime de monitorat, versée mensuellement aux personnels " messenger moniteur " et " agent de maintenance moniteur " identifiés dans les dispositions relatives à la formation initiale des programmes pédagogiques annexés à l'article 18 " Formation professionnelle " de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

La prime de monitorat se cumule avec tout autre élément de rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.

Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 Euros (500 F) est calculé au prorata du temps de présence dans le mois au sens des dispositions de l'article 26 b de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Les dispositions du présent article s'appliqueront au personnel " opérateur moniteur " dès l'entrée en application des dispositions conventionnelles relatives à leur formation.

Article 3

Clause de rendez-vous

Il est convenu entre les partenaires sociaux que les revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis fixés par le présent avenant portent sur l'exercice 2002.

En conséquence, ils conviennent de se rencontrer au cours du mois de septembre 2002 afin d'examiner les conditions de nouvelles revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis au-delà de cet exercice au regard de la situation économique générale et de celle du secteur des activités du transport de fonds et valeurs.

Article 4

Entrée en application

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

A N N E X E

Salaires minimaux professionnels garantis

(à l'embauche, pour 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles)

	DATE D'APPLICATION		DATE D'APPLICATION	
	au		au	
	1er janvier 2002		1er janvier 2002	
	(euros)	(francs)	(euros)	(francs)
130 CF	1 165,33	7 644	1 181,48	7 750
140 CF	1 250,85	8 205	1 268,23	8 319
150 CF	1 339,73	8 788	1 358,17	8 909
110	1 139,10	7 472	1 154,81	7 575
115	1 161,06	7 616	1 177,06	7 721
120	1 165,02	7 642	1 181,18	7 748
125	1 171,73	7 686	1 187,89	7 792
130	1 191,70	7 817	1 208,16	7 925
140	1 233,17	8 089	1 250,24	8 201
145	1 330,73	8 729	1 349,18	8 850
150	1 366,25	8 962	1 385,16	9 086
160	1 401,47	9 193	1 420,83	9 320

Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros)

En vigueur étendu

TAUX HORAIRE						SALAIRES MENSUELS GARANTIS POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
Groupe	Coef.	A compter du 1er juillet 2002		A compter de l'entrée en vigueur de l'accord						
		(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
							2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	43,72	6,67	43,72	6,67	1 011,64	1 031,87	1 052,11	1 072,34	1 092,57
3	115 V	44,00	6,71	44,00	6,71	1 017,71	1 038,06	1 058,42	1 078,77	1 099,13
4	120 V	44,50	6,78	45,00	6,86	1 040,46	1 061,27	1 082,08	1 102,89	1 123,70
5	123 V	45,50	6,94	46,00	7,01	1 063,21	1 084,47	1 105,74	1 127,00	1 148,27
6	128 V	46,50	7,09	47,00	7,17	1 087,47	1 109,22	1 130,97	1 152,72	1 174,47
7	131 V	47,50	7,24	48,00	7,32	1 110,22	1 132,42	1 154,63	1 176,83	1 199,04
8	138 V	49,00	7,47	49,50	7,55	1 145,11	1 168,01	1 190,91	1 213,82	1 236,72
9	140 V	50,00	7,62	52,48	8,00	1 213,36	1 237,63	1 261,89	1 286,16	1 310,43
9 bis	145 V	53,00	8,08	53,53	8,16	1 237,63	1 262,38	1 287,14	1 311,89	1 336,64
10	150 V	54,00	8,23	54,84	8,36	1 267,96	1 267,96	1 318,68	1 344,04	1 369,40

NB : en application de la CCNA 1, à compter du 1er juillet 2002, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euros ou 19,16 Euros (53,85 F ou 125,70 F) : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quarter).

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord, les montants de ces indemnités seront respectivement portés à 8,62 Euros ou 20,12Euros (56,55 F ou 132 F).

Rémunérations globales garanties pour 169 heures mensuelles (en euros) à compter du 1er juillet 2002 et jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord

Groupe	Coef.	RGG/169 (1)		RGG POUR 169 HEURES MENSUELLES				
		(en francs)	(en euros)	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
					2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V (2)	43,72	6,67	1 127,23	1 149,77	1 172,32	1 194,34	1 217,41
3	115 V	43,91	6,69	1 130,61	1 153,22	1 175,83	1 198,45	1 221,06
4	120 V	44,10	6,72	1 135,68	1 158,27	1 181,11	1 203,82	1 226,53
5	123 V	44,22	6,74	1 139,06	1 161,84	1 184,62	1 207,40	1 230,18
6	128 V	44,41	6,77	1 144,13	1 167,01	1 189,90	1 212,78	1 235,66
7	131 V	44,52	6,79	1 147,51	1 170,46	1 193,41	1 216,36	1 239,31
7 bis	135 V	44,68	8,81	1 150,89	1 173,91	1 196,93	1 219,94	1 242,96
8	138 V	44,79	6,83	1 154,27	1 179,01	1 200,44	1 223,53	1 246,72
9	140 V	44,87	6,84	1 155,96	1 249,76	1 202,20	1 225,32	1 248,44
9 bis	145 V	47,56	7,25	1 225,25		1 274,26	1 298,77	1 323,27
10	150 V	48,46	7,39	1 248,91	1 273,89	1 298,87	1 323,84	1 348,82

(1) Montants applicables dans les entreprises lorsque la bonification des 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires est attribuée sous forme de repos.

(2) Pour le coefficient 110 V, il convient de substituer aux montants figurant dans le tableau ci-dessus ceux de la recommandation patronale du 18 décembre 2001.

NB : en application de la CCNA 1, à compter du 1er juillet 2002, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euros ou 19,16 Euros (53,85 F ou 125,70 F) : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quarter).

Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

NOTA : Article exclu de l'extension par arrêté du 21 octobre 2002.

En vigueur étendu

Considérant que, par décision en date du 30 novembre 2001, le Conseil d'Etat a annulé les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié par le décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatives aux règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants des entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que cette décision a créé un vide juridique préjudiciable aux entreprises comme aux personnels roulants concernés qu'il convient de combler par de nouvelles dispositions juridiquement sécurisées ;

Considérant que ces nouvelles dispositions doivent assurer à ces personnels roulants des règles de rémunération de leur temps de service au moins aussi avantageuses que celles résultant de l'application de celles du droit commun, tout en tenant compte des spécificités qui leur sont reconnues en matière de qualification et de calcul de leur temps de service ;

Considérant les dispositions réglementaires dont les projets ont été communiqués aux partenaires sociaux en vue d'être présentés au conseil des ministres pour signature :

-projet de décret relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (référence : EQUX0200051D/ B1) ;

-projet de décret relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (référence : EQU0200496D) ;

Considérant que les règles de rémunération des temps de service fixées par le présent accord sont indissociables de celles relatives à la qualification et au calcul de ces temps de service fixées par les dispositions réglementaires auxquelles il se réfère,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu à l'exclusion des conducteurs de messagerie et des convoyeurs, en application des dispositions du décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier (arrêté du 21 octobre 2002, art. 1er).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux personnels roulants des entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement et des activités auxiliaires du transport quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels roulants ' grands routiers ' ou ' longue distance '

2.1.1. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur la semaine :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;
- les heures de temps de service effectuées à compter de la 44e heure hebdomadaire sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.1.2. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur le mois :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure mensuelle incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;
- les heures de temps de service effectuées à compter de la 187e heure mensuelle sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.2. Autres personnels roulants

2.2.1. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur la semaine :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;
- les heures de temps de service effectuées à compter de la 44e heure hebdomadaire sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.2.2. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur le mois :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure mensuelle incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;
- les heures de temps de service effectuées à compter de la 187e heure mensuelle sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication des nouvelles dispositions réglementaires dès lors qu'elles seront identiques à celles des projets référencés dans les considérants ci-dessus, projets sur le fondement desquels cet accord a pu être conclu.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : La fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; La chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; La fédération nationale des transports sanitaires (FNTS),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports FO-UNCP,

SALAIRES Personnel roulants : grands routiers ou longue distance

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 42, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs joint audit protocole est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juin 2002.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2002.

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (Chiffres en vigueur à compter du 1er juin 2002)

NATURE des indemnités	TAUX		RÉFÉRENCE aux articles du protocole
	(en francs)	(en euros)	
Indemnité de repas	69,20	10,55	(art. 8.1, al. 2 et 3) (art. 9.10, al. 1, et art. 11)
Indemnité de repas unique	42,75	6,52	(art. 8.1, al. 1)
Indemnité spéciale	19,10	2,91	(art. 8.2, al. 2, et art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	38,20	5,82	(art. 12)
Indemnité spéciale de petit déjeuner	19,10	2,91	(art. 10, al. 2)
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	138,40	21,10	(art. 10, al. 1)
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	159,25	24,28	(art. 11)

Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles UNOSTRA,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT,

NOTA : Arrêté du 6 novembre 2002 art. 1 : Avenant étendu sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instaurant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Salaires à compter du 1er juillet 2002.

SALAIRES Transport routier de voyageurs : employés

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 2 (" Dispositions particulières aux employés ") en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 77, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

A compter du 1er juillet 2002, conformément aux principes posés par l'article 26, alinéa 1er, de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, les barèmes des salaires mensuels professionnels garantis, en vigueur depuis le 1er novembre 1997, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

A compter du 1er juillet 2002, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

- sténodactygraphe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;
- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;
- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05).

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2002.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

GROUPE	COEF.	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
2	105	7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
3	110	7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
4	115	7,600	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51

5	120	7,601	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
6	125	7,602	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
7	132,5	7,675	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
8	140	7,744	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
9	148,5	8,216	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;

- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels employés

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

GRUPE	COEF.	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
2	105	6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
3	110	6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
4	115	6,820	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
5	120	6,821	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
6	125	6,822	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
7	132,5	6,888	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
8	140	6,950	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
9	148,5	7,374	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;

- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

NOTA : Arrêté du 6 novembre 2002 art. 1 : Avenant étendu sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instaurant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la fédération nationale des transports routiers ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

Salaires à compter du 1er mai 2002.

SALAIRES Transport routier de voyageurs : ouvriers

En vigueur non étendu

considérant les nouvelles dispositions en matière de décompte et de rémunération du temps de service des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

A compter du 1er mai 2002, les barèmes de salaire mensuel professionnel garanti pour 200 heures de temps de service des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2002.

ANNEXE sur la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " du 20 septembre 2002

Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel de conduite " grands routiers " ou " longue distance "

Barème pour 200 heures par mois (en francs)

A compter du 1er mai 2002

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	10 297	10 503	10 709	10 915	11 121
138 M	10 326	10 533	10 739	10 946	11 152
150 M	10 653	10 866	11 079	11 292	11 505

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 49,30 F et 114,80 F.

Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de temps de service :

- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;
- 50 % à compter de la 187e heure.

Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel de conduite " grands routiers " ou " longue distance "

Barème pour 200 heures par mois (en euros)

A compter du 1er mai 2002

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS (+ 2 %)	APRÈS 5 ANS (+ 4 %)	APRÈS 10 ANS (+ 6 %)	APRÈS 15 ANS (+ 8 %)
128 M	1 569,73	1 601,12	1 632,52	1 663,91	1 695,31
138 M	1 574,17	1 605,65	1 637,14	1 668,62	1 700,10
150 M	1 624,11	1 656,59	1 689,07	1 721,56	1 754,04

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 7,52 Euros et 17,50 Euros.

Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de temps de service :

- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;
- 50 % à compter de la 187e heure.

Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par : La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

Salaires à compter du 1er mai 2002.

En vigueur étendu

Considérant les dispositions législatives en préparation relatives aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dites "loi Fillon";

Considérant la volonté des parties signataires d'inscrire la politique salariale conventionnelle des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport dans une démarche d'accompagnement des dispositions susvisées ;

Considérant que cette démarche d'accompagnement - qui se traduit par une mise en perspective à 3 ans des évolutions des rémunérations conventionnelles - doit pouvoir faire l'objet des ajustements nécessaires au regard de l'évolution des indices repères généralement pris en compte par les partenaires sociaux pour définir les politiques salariales conventionnelles, et notamment l'inflation,

Article 1er : Taux horaire conventionnel

A compter des dates d'application retenues dans le présent protocole d'accord, il est garanti aux salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, un taux horaire conventionnel, à savoir :

- 1er juillet 2003 pour les personnels ouvriers et employés ;
- 1er janvier 2003 pour les personnels techniciens et agents de maîtrise.

Article 2 : Evolution des rémunérations conventionnelles

2.1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers et employés aux 1er juillet 2003, 1er juillet 2004 et 1er juillet 2005 sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Les taux horaires conventionnels des personnels techniciens et agents de maîtrise aux 1er janvier 2003, 1er janvier 2004 et 1er janvier 2005 sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

2.2. Garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre des exercices 2003, 2004 et 2005 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Au cours de la période transitoire 2003-2004, les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers sédentaires, des employés et des techniciens et agents de maîtrise sont fixées pour 169 heures et 151,67 heures.

Pour l'année 2005, il sera procédé aux réajustements nécessaires afin que les garanties annuelles de rémunération pour 151,67 heures ne soient pas inférieures aux garanties annuelles de rémunération de l'année 2003 pour 169 heures.

2.3. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre des exercices 2003, 2004 et 2005 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Article 3 : Clause de revoyure

Dans l'hypothèse où l'inflation constatée, au cours de chacun des exercices 2003, 2004 et 2005 serait supérieure à 1 %, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de définir les conditions dans lesquelles il sera procédé aux ajustements nécessaires.

Article 4

Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 5 : Dépôt et publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

ANNEXE I : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005	EVOLUTION EN % années 2002-2005
128 M	7,28 Euros	7,55 Euros	7,82 Euros	8,11 Euros	11,435 Euros
138 M	7,30 Euros	7,57 Euros	7,85 Euros	8,13 Euros	11,436 Euros
150 M	7,54 Euros	7,82 Euros	8,10 Euros	8,51 Euros	12,865 Euros

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005	EVOLUTION EN % années 2002-2005
115 M	7,01 Euros	7,27 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	13,41. Euros
118 M	7,01 Euros	7,27 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	13,41. Euros
120 M	7,02 Euros	7,28 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	13,25. Euros
128 M	7,03 Euros	7,29 Euros	7,56 Euros	8,11 Euros	15,40. Euros
138 M	7,07 Euros	7,33 Euros	7,60 Euros	8,13 Euros	15,06. Euros
150 M	7,54 Euros	7,82 Euros	8,10 Euros	8,51 Euros	12,86. Euros

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005	EVOLUTION EN % années 2002-2005
110 M	6,92 Euros	7,19 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	14,88. Euros
115 M	6,92 Euros	7,19 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	14,88. Euros

120 M	6,92 Euros	7,19 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	14,88. Euros
128 M	6,92 Euros	7,19 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	14,88. Euros
138 M	6,94 Euros	7,19 Euros	7,56 Euros	7,95 Euros	14,55. Euros
150 M	7,54 Euros	7,82 Euros	8,10 Euros	8,40 Euros	11,41. Euros

ANNEXE II : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT	ANNEE 2002 - GAR (200 heures)	ANNEE 2003 - GAR (200 heures)	EVOLUTION 2002-2003 (en %)	ANNEE 2004 - GAR (200 heures)	EVOLUTION 2003-2004 (en %)	ANNEE 2005 - GAR (200 heures)	EVOLUTION 2004-2005 (en %)
128 M	18 945,45 Euros	19 719,64 Euros	4,09 %	20 626,97 Euros	4,60 %	21 601,63 Euros	4,73 %
138 M	18 955,97 Euros	19 771,78 Euros	4,30 %	20 706,10 Euros	4,73 %	21 654,91 Euros	4,58 %
150 M	19 614,55 Euros	20 424,75 Euros	4,13 %	21 365,53 Euros	4,61 %	22 667,07 Euros	6,09 %

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT	ANNEE 2002 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (169 heures)	EVOLUTION 2002-2003 (en %)	ANNEE 2004 - GAR (169 heures)	EVOLUTION 2003-2004 (en %)	ANNEE 2005 - GAR (169 heures)	EVOLUTION 2004-2005 (en %)
115 M	14 710,11 Euros	15 265,47 Euros	3,78 %	16 031,58 Euros	5,02 %	17 023,89 Euros	6,19 %
118 M	14 712,40 Euros	15 265,47 Euros	3,76 %	16 031,58 Euros	5,02 %	17 023,89 Euros	6,19 %
120 M	14 716,67 Euros	15 286,47 Euros	3,87 %	16 031,58 Euros	4,87 %	17 023,89 Euros	6,19 %
128 M	14 751,73 Euros	15 307,47 Euros	3,77 %	16 031,58 Euros	4,73 %	17 366,51 Euros	8,33 %
138 M	14 832,53 Euros	15 391,48 Euros	3,77 %	16 116,41 Euros	4,71 %	17 409,34 Euros	8,02 %
150 M	15 809,88 Euros	16 420,36 Euros	3,86 %	17 176,70 Euros	4,61 %	18 223,06 Euros	6,09 %

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT	ANNEE 2002 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2002-2003 (en %)	ANNEE 2004 - GAR (169 heures)	ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2003-2004 (en %)	ANNEE 2005 - GAR (169 heures)	ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2004-2005 (en %)
110 M	14 298,80 Euros	14 727,13 Euros	13 216,95 Euros	3,00 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	6,19 %	16 606,28 Euros	14 903,40 Euros	6,19 %

115 M	14 298,80 Euros	14 727,13 Euros	13 216,95 Euros	3,00 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	6,19 %	16 606,28 Euros	14 903,40 Euros	6,19 %
120 M	14 302,92 Euros	14 727,13 Euros	13 216,95 Euros	2,97 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	6,19 %	16 606,28 Euros	14 903,40 Euros	6,19 %
128 M	14 339,51 Euros	14 727,13 Euros	13 216,95 Euros	2,70 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	6,19 %	16 606,28 Euros	14 903,40 Euros	6,19 %
138 M	14 416,80 Euros	14 727,13 Euros	13 216,95 Euros	2,15 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	6,19 %	16 606,28 Euros	14 903,40 Euros	6,19 %
150 M	15 665,51 Euros	16 017,55 Euros	14 375,04 Euros	2,25 %	16 755,34 Euros	15 037,17 Euros	4,61 %	17 546,28 Euros	15 746,99 Euros	4,72 %

ANNEXE III : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel employé.

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005	EVOLUTION EN % années 2002-2005
105	7,04 Euros	7,30 Euros	7,56 Euros	7,96 Euros	13,10 Euros
110	7,04 Euros	7,30 Euros	7,56 Euros	7,96 Euros	13,10 Euros
115	7,04 Euros	7,30 Euros	7,57 Euros	7,96 Euros	13,07 Euros
120	7,04 Euros	7,30 Euros	7,57 Euros	7,96 Euros	13,06 Euros
125	7,04 Euros	7,30 Euros	7,57 Euros	7,96 Euros	13,04 Euros
132,5	7,04 Euros	7,30 Euros	7,57 Euros	7,96 Euros	13,02 Euros
140	7,10 Euros	7,37 Euros	7,64 Euros	7,96 Euros	12,04 Euros
148,5	7,54 Euros	7,81 Euros	8,10 Euros	8,40 Euros	11,45 Euros

ANNEXE IV : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel employé.

COEFFICIENT	ANNEE 2002 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2002-2003 (en %)	ANNEE 2004 - GAR (169 heures)	ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2003-2004 (en %)	ANNEE 2005 - GAR (169 heures)	ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2004-2005 (en %)
105	14 631,14 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,20 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	4,59 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %
110	14 631,14 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,20 %	15 638,31 Euros	14 034,69 Euros	4,59 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %
115	14 633,58 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,18 %	15 659,00 Euros	14 053,26 Euros	4,73 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %
120	14 635,72 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,16 %	15 659,00 Euros	14 053,26 Euros	4,73 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %
125	14 637,70 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,15 %	15 659,00 Euros	14 053,26 Euros	4,73 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %

132,5	14 639,98 Euros	14 952,44 Euros	13 419,15 Euros	2,13 %	15 659,00 Euros	14 053,26 Euros	4,73 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	6,32 %
140	14 767,58 Euros	15 095,82 Euros	13 547,83 Euros	2,22 %	15 803,80 Euros	14 183,21 Euros	4,69 %	16 627,17 Euros	14 922,14 Euros	5,21 %
148,5	15 665,51 Euros	15 997,07 Euros	14 356,66 Euros	2,12 %	16 755,34 Euros	15 037,17 Euros	4,74 %	17 546,26 Euros	15 746,99 Euros	4,72 %

ANNEXE V : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel technicien et agent de maîtrise.

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004	TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005	EVOLUTION EN % années 2002-2005
1.	150	7,61 Euros	7,89 Euros	8,18 Euros	8,48 Euros	11,44 %
2.	157,5	7,70 Euros	7,99 Euros	8,28 Euros	8,58 Euros	11,44 %
3.	165	8,07 Euros	8,37 Euros	8,68 Euros	8,99 Euros	11,44 %
4.	175	8,56 Euros	8,88 Euros	9,20 Euros	9,54 Euros	11,44 %
5.	185	9,05 Euros	9,39 Euros	9,73 Euros	10,09 Euros	11,44 %
6.	200	9,78 Euros	10,14 Euros	10,52 Euros	10,90 Euros	11,44 %
7.	215	10,52 Euros	10,90 Euros	11,31 Euros	11,72 Euros	11,44 %
8.	225	11,01 Euros	11,41 Euros	11,83 Euros	12,27 Euros	11,44 %

ANNEXE VI : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel technicien et agent de maîtrise.

GROUPE	COEFFICIENT	ANNEE 2002 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (169 heures)	ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures)	ANNEE 2004 - GAR (169 heures)	ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2003-2004 (en %)	ANNEE 2005 - GAR (169 heures)	ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures)	EVOLUTION 2004-2005 (en %)
1.	150	15 822,07 Euros	16 163,64 Euros	14 506,15 Euros	16 923,57 Euros	15 188,15 Euros	4,70 %	17 717,53 Euros	15 900,70 Euros	4,69 %
2.	157,5	16 012,63 Euros	16 359,03 Euros	14 681,51 Euros	17 128,15 Euros	15 371,75 Euros	4,70 %	17 931,70 Euros	16 092,91 Euros	4,69 %
3.	165	16 779,15 Euros	17 140,60 Euros	15 382,93 Euros	17 946,46 Euros	16 106,16 Euros	4,70 %	18 788,41 Euros	16 861,76 Euros	4,69 %
4.	175	17 797,81 Euros	18 182,78 Euros	16 318,24 Euros	19 037,64 Euros	17 085,43 Euros	4,70 %	19 930,77 Euros	17 886,98 Euros	4,69 %
5.	185	18 818,46 Euros	19 224,83 Euros	17 253,43 Euros	20 128,68 Euros	18 064,60 Euros	4,70 %	21 073,00 Euros	18 912,08 Euros	4,69 %
6.	200	20 339,90 Euros	20 778,29 Euros	18 647,59 Euros	21 755,18 Euros	19 524,30 Euros	4,70 %	22 775,80 Euros	20 440,27 Euros	4,69 %

7.	215	21 863,02 Euros	22 335,77 Euros	20 045,36 Euros	23 385,88 Euros	20 987,79 Euros	4,70 %	24 483,01 Euros	21 972,42 Euros	4,69 %
8.	225	22 879,85 Euros	23 373,92 Euros	20 977,06 Euros	24 472,85 Euros	21 963,29 Euros	4,70 %	25 620,97 Euros	22 993,68 Euros	4,69 %

ANNEXE VII : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Rémunérations annuelles garanties.

Personnels ingénieurs et cadres.

COEFFICIENT	ANNEE 2002 - RAG	PAIEMENT mensuel minimum	ANNEE 2003 - RAG	PAIEMENT mensuel minimum	ANNEE 2004 - RAG	PAIEMENT mensuel minimum	ANNEE 2005 - RAG	PAIEMENT mensuel minimum	EVOLUTION 2002-2005 (en %)
100	23 564,20 Euros	1 767,32	24 430,18 Euros	1 832,26	25 327,99 Euros	1 899,60	26 258,80 Euros	1 969,41	11,44
106,5	25 095,85 Euros	1 882,19	26 018,12 Euros	1 951,36	26 974,29 Euros	2 023,07	27 965,59 Euros	2 097,42	11,44
113	26 627,81 Euros	1 997,09	27 606,38 Euros	2 070,48	28 620,92 Euros	2 146,57	29 672,74 Euros	2 225,46	11,44
119	28 041,01 Euros	2 103,08	29 071,52 Euros	2 180,36	30 139,90 Euros	2 260,49	31 247,54 Euros	2 343,57	11,44
132	31 104,48 Euros	2 332,84	32 247,57 Euros	2 418,57	33 432,67 Euros	2 507,45	34 661,32 Euros	2 599,60	11,44
145	34 168,09 Euros	2 562,61	35 423,77 Euros	2 656,78	36 725,59 Euros	2 754,42	38 075,26 Euros	2 855,64	11,44

Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : La fédération générale CFTC des transports ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports (UNCP) Force ouvrière ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

Salaires

SALAIRES Frais de déplacement des ouvriers

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti aux salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, un taux horaire conventionnel.

Dispositions spécifiques au personnel ouvrier roulant

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 16-1-2007

L'attribution des mentions DC1 et DC2, dans des conditions prévues par l'article 2 « Conduite des véhicules » de l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997 aux personnels ouvriers de déménagement de la nomenclature des emplois annexée à l'accord précité, donne lieu à une majoration du taux horaire conventionnel du personnel concerné dans les conditions suivantes :

- 1,5 % par rapport au coefficient D pour le coefficient DC1,
- 2 % par rapport au coefficient D pour le coefficient DC2.

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 3

REPLACE

modifié par avenant n° 3 du 16-1-2007

1. Taux horaires :

A compter du 1er février 2007, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties :

A compter du 1er février 2007, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2007 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 3

En vigueur étendu

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 16-1-2007

Les dispositions du présent accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Annexe

En vigueur étendu

Voir textes salaires

Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS), L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS).
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT, La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT.

Salaires (personnels ouvriers ambulanciers)

En vigueur étendu

Considérant le souhait des partenaires sociaux d'inscrire la politique salariale conventionnelle du transport sanitaire dans un dispositif programmé offrant visibilité et simplicité,

Considérant la volonté de mener à son terme la logique introduite par l'accord-cadre du 4 mai 2000 portant création du salaire mensuel professionnel garanti, en déterminant un taux horaire conventionnel garanti,

il a été convenu ce qui suit :

Salaire mensuel professionnel garanti

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er novembre 2003, l'établissement des barèmes garantis à l'embauche des personnels ouvriers ambulanciers (SMPG) sur la base de 152 heures mensuelles au lieu et place de 169 heures conduit à la suppression, à compter de cette date, du dispositif d'indemnité différentielle prévu par l'article 8 de l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Taux horaire conventionnel garanti

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti, à l'embauche, aux personnels ouvriers ambulanciers des entreprises entrant dans son champ d'application un taux horaire conventionnel.

Evolution des taux horaires conventionnels garantis

Article 3

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers à compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, puis aux 1er novembre 2004 et 1er juillet 2005, sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Revalorisation en cours d'exercice

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours des différents exercices d'application du présent accord pour apprécier l'opportunité d'éventuels ajustements des barèmes de rémunérations annexés.

Indemnité de dimanche et jour férié

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de faire de nouveau figurer le montant de l'indemnité de dimanche et jour férié, prévue par l'article 7 ter et l'article 7 quater de la CCNTR, sous les barèmes de rémunération des personnels ouvriers ambulanciers, dès que son montant en aura été fixé suite aux négociations qui débiteront le 23 mars 2004.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Personnels ouvriers

Annexe

En vigueur étendu

Taux horaires conventionnels garantis à l'embauche

(En euros).

Emploi	A COMPTER DU 1er mars 2004 (*)	A COMPTER DU 1er novembre 2004	A COMPTER DU 1er juillet 2005
A	8,05	8,17	8,29
B	8,86	8,99	9,12

(+) Sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord.

Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

Salaires

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du procès-verbal de signature du protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Rémunérations conventionnelles

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 30 juin 2004 (1er février 2005), les barèmes de rémunérations conventionnelles applicables sont ceux annexés au présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Rémunérations conventionnelles (pour 151,67 heures)

à compter du 1er février 2005

Personnels ouvriers

(En euros)

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
110 L	Opérateur-emballeur	8,22	15 584,09
115 L	Préparateur de commandes	8,29	15 716,80
120 L	Contrôleur-flasheur	8,37	15 868,47
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,37	15 868,47
125 L	Cariste en prestations logistiques (1)	8,46	16 039,10
138 L	Opérateur de ligne	8,52	15 152,86
(1) Pour les caristes 1er degré (K115) et 2e degré (K120), reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.			

Personnels employés

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
110 L	Assistant inventaire	8,52	16 152,86
120 L	Employé d'ordonnancement	8,57	16 247,65

Personnels techniciens et agents de maîtrise

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	9,57	18 143,52
157,5 L	Chef d'équipe logistique	9,63	18 257,28
	Gestionnaire de stocks	9,63	18 257,28
	Correspondant du responsable management de la qualité	9,63	18 257,28
	Responsable ou superviseur de lignes	9,63	18 257,28

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
165 L	Chef de quai logistique	10,00	18 958,75
200 L	Chef d'exploitation logistique	11,95	22 655,71
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	11,95	22 655,71

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros).

K	EMPLOI	REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE	PAIEMENT MENSUEL minimum
100 L	Responsable management de la qualité	29 417,12	2 206,28
106,5 L	Chef de projet	31 336,55	2 350,24
113 L	Directeur d'exploitation logistique	33 241,76	2 493,13
119 L	Directeur conditionnement à façon	34 763,10	2 607,23
	Directeur de site logistique	34 763,10	2 607,23
132 L	Directeur de sites logistiques	38 843,68	2 913,28

Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par : - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; - la fédération nationale des transports routiers ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	: La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération générale CFTC des transports ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Salaires Rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié par l'avenant n° 1 du 21 juillet 2004, est à nouveau modifié par l'avenant n° 2 comme suit :

Article 1er

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

1.1. Taux horaires

1. A compter du 1er juillet 2005, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. A compter du 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard au 31 décembre 2005, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

1.2. Rémunérations annuelles garanties

1. A compter du 1er juillet 2005, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2005 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. A compter du 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard au 31 décembre 2005, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2005 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités dimanches et jours fériés

Le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés, prévues par l'article 7 ter et 7 quater de la CCNA-1, figure à nouveau sous les barèmes de rémunération des personnels ouvriers du transport de déménagement.

Article 3

Réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir avant la fin de l'année 2005 une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelle en transport de déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard le 30 juin 2006.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2005.

ANNEXE : Personnel ouvrier roulant grand routier ou longue distance et autre que grand routier ou longue distance

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,12
138 DC 1	8,14
150 DC 1	8,55
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,17
138 DC 2	8,20
150 DC 2	8,62

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 8,51 Euros ou 19,83 Euros : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater)

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03

COEF	A L'EMBAUCHE
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,27
138 DC 1	8,30
150 DC 1	8,72
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,33
138 DC 2	8,36
150 DC 2	8,79

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,67 Euros ou 20,21 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Personnel ouvrier sédentaire

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,51 Euros ou 19,83 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er jour du mois suivant la publication du JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,67 ou 20,21 : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,06

COEF	A L'EMBAUCHE
120	8,06
125	8,07
132,5	8,14
140	8,20
148,5	8,34

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,05
120	8,14
125	8,21
132,5	8,30
140	8,36
148,5	8,51

Personnel technicien et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,37
2	157,5	8,48
3	165	8,88
4	175	9,42
5	185	9,95
6	200	10,76
7	215	11,58
8	225	12,11

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,70
2	157,5	8,80
3	165	9,05
4	175	9,61
5	185	10,14
6	200	10,97
7	215	11,80
8	225	12,35

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le groupe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 917,98	1 943,85
2	106,5	jusqu'à 5 ans	27 602,62	2 070,20
3	113	jusqu'à 5 ans	29 287,61	2 196,57
4	119	jusqu'à 5 ans	30 841,98	2 313,15
5	132	jusqu'à 5 ans	34 211,45	2 565,86
6	145	jusqu'à 5 ans	37 581,08	2 818,58
(1) Article 5, alinéa 4				

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le groupe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 421,24	1 981,59
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 138,60	2 110,40
3	113	jusqu'à 5 ans	29 856,30	2 239,22
4	119	jusqu'à 5 ans	31 440,85	2 358,06
5	132	jusqu'à 5 ans	34 875,75	2 615,68
6	145	jusqu'à 5 ans	38 310,81	2 873,31
(1) Article 5, alinéa 4				

Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports UNCP Force ouvrière ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Salaires Personnels ingénieurs et cadres (annexe IV).

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV " Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres " en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 71, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er octobre 2006

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	25 877,97 27 171,87 28 465,76 29 759,66	1 940,85 2 037,89 2 134,93 2 231,97
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	27 560,31 28 938,33 30 316,34 31 694,36	2 067,02 2 170,37 2 273,73 2 377,08
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	29 241,96 30 704,06 32 166,16 33 628,26	2 193,15 2 302,80 2 412,46 2 522,12
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 794,17 32 333,88 33 873,59 35 413,30	2 309,56 2 425,04 2 504,52 2 656,00
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 158,51 35 866,43 35 574,36 39 282,29	2 561,89 2 689,98 2 818,08 2 946,17
6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	37 522,67 39 398,80 41 274,94 43 151,07	2 814,20 2 954,91 3 095,62 3 236,33
7	Cadres supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports UNCP-Force ouvrière,

Salaires Personnels employés (annexe II).

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II " Dispositions particulières aux employés ", en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 81, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées aux paragraphes b de l'article 5 sont respectivement portés à :

A compter du 1er octobre 2006 :

-sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 Euros ;

-traducteur : 121,62 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 182,43 Euros.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels employés

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
3	110	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
4	115	8,4290	1 278,42	1 316,78	1 355,13	1 393,48	1 431,83	1 470,19
5	120	8,4301	1 278,59	1 316,95	1 355,31	1 393,67	1 432,03	1 470,38
6	125	8,4312	1 278,77	1 317,13	1 355,49	1 393,86	1 432,22	1 470,58
7	132,5	8,5121	1 291,04	1 329,77	1 368,50	1 407,23	1 445,96	1 484,69
8	140	8,5887	1 302,65	1 341,73	1 380,81	1 419,89	1 458,97	1 498,05
9	148,5	9,1122	1 382,05	1 423,51	1 464,97	1 506,43	1 547,89	1 589,35

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

-sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 € ;

-traducteur : 121,62 € ;

-traducteur et rédacteur : 182,43 €.

Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports UNCP - Force ouvrière ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Salaires Personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)

En vigueur étendu

la convention collective nationale, annexe III " Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise ", en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 79, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées aux paragraphes b de l'article 6 sont respectivement portés à :

A compter du 1er octobre 2006 :

-traducteur : 122,88 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,2064	1 396,33	1 438,22	1 480,11	1 522,00	1 563,89	1 605,78
2	157,5	9,6645	1 465,82	1 509,80	1 553,77	1 597,75	1 641,72	1 685,69
3	165	10,1281	1 536,12	1 582,21	1 628,29	1 674,37	1 720,46	1 766,54
4	175	11,7458	1 629,82	1 678,72	1 727,61	1 776,51	1 825,40	1 874,30
5	185	11,3503	1 721,51	1 773,15	1 824,80	1 876,44	1 928,09	1 979,73
6	200	12,2698	1 860,95	1 916,78	1 972,61	2 028,44	2 084,27	2 140,10
7	215	13,1892	2 000,40	2 060,41	2 120,42	2 180,44	2 240,45	2 300,46
8	225	13,8068	2 094,08	2 156,91	2 219,73	2 282,55	2 345,37	2 408,20

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

-traducteur : 122,88 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports UNCP - Force ouvrière,

Salaires personnels ouvriers (annexe I)

En vigueur étendu

la convention collective nationale, annexe I " Dispositions particulières aux ouvriers ", en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application au compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ouvriers

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
3	115 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
4	120 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
5	123 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
6	128 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
7	131 V	8,87	1 284,75	1 310,45	1 336,14	1 361,84	1 387,53
7 bis	137 V	8,97	1 300,38	1 326,39	1 352,40	1 378,41	1 404,41
8	138 V	9,14	1 325,39	1 351,90	1 378,41	1 404,91	1 431,42
9	140 V	9,22	1 334,77	1 361,46	1 388,16	1 414,85	1 441,55
9 bis	145 V	9,39	1 359,77	1 386,97	1 414,17	1 441,36	1 468,56

10	150 V	9,63	1 394,16	1 422,04	1 449,93	1 477,81	1 505,69

NB.-En application de la CCNA 1, à compter du 1er octobre 2006, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant :

-de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ;

-de 9,48 Euros ou 22,11 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ;
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération des transports et de la logistique UNCP FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur non étendu

Article 1er

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties dans les entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

A compter du 1er janvier 2007, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés conformément aux tableaux joints au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1,2,3 et 4 de la convention collective nationale.

Article 2

Indemnités spécifiques

A.-A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

-durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 € ;

-durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

20,38 €.

B.-A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

-sténodactylographe et sténotypiste : 29,36 € ;

-traducteur : 117,45 € ;

-traducteur et rédacteur : 176,18 €.

C.-A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

-traducteur : 118,25 € ;

-traducteur et rédacteur : 177,38 €.

Article 3

Mesures complémentaires

Le présent accord met un terme à l'application des dispositions du protocole d'accord du 25 novembre 2002.

Les parties signataires conviennent :

-d'inscrire la politique salariale conventionnelle des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport dans une démarche d'accompagnement, de sécurisation et de modernisation des pratiques sociales professionnelles ;

-de l'ouverture de négociations au cours du 1er trimestre 2007 sur :

-la structure de la rémunération ;

-la spécificité des activités de la messagerie ;

-les métiers de l'organisation du transport multimodal international.

Article 4

Entrée en application

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2006.

ANNEXE I : Personnels ouvriers roulants

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Personnels ouvriers sédentaires

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

-durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 Euros ;

-durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

20,38 Euros.

Annexe II

personnels employés

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8,37	8,6211	8,8722	9,1233	9,3744	9,6255
125	8,46	8,7138	8,9676	9,2214	9,4752	9,7290
132,5	8,50	8,7550	9,0100	9,2650	9,5200	9,7750
140	8,52	8,7756	9,0312	9,2868	9,5424	9,7980
148,5	8,80	9,0640	9,3280	9,5920	9,8560	10,1200

Indemnités complémentaires :

-sténodactylographe ou sténotypiste : 29,36 Euros ;

-traducteur : 117,45 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 176,18 Euros.

ANNEXE III : Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

GROUPE	COEF.	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
1	150	8,86	9,1258	9,3916	9,6574	9,9232	10,1890
2	157,5	8,96	9,2288	9,4976	9,7664	10,0352	10,3040
3	165	9,39	9,6717	9,9534	10,2351	10,5168	10,7985
4	175	9,96	10,2588	10,5576	10,8546	11,1552	11,4540
5	185	10,53	10,8459	11,1618	11,4777	11,7936	12,1095
6	200	11,38	11,7214	12,0628	12,4042	12,7456	13,0870
7	215	12,23	12,5969	12,9638	13,3307	13,6976	14,0645
8	225	12,81	13,1943	13,5786	13,9629	14,3472	14,7315

Indemnités complémentaires :

-traducteur : 118,25 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 177,38 Euros.

ANNEXE IV

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum (durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

A compter du 1er janvier 2007

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	24 592,29 25 821,90 27 051,52 28 281,13	1 844,42 1 936,64 2 028,86 2 121,09
2	106,5	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	26 188,39 27 497,81 28 807,23 30 116,65	1 964,13 2 062,34 2 160,54 2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	27 784,83 29 174,07 30 563,31 31 952,55	2 083,86 2 188,06 2 292,25 2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	29 257,50 30 720,38 32 183,25 33 646,13	2 194,31 2 304,03 2 413,74 2 523,46
5	132	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	32 449,89 34 072,38 35 694,88 37 317,37	2 433,74 2 555,43 2 677,12 2 798,80
6	145	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	35 642,44 37 424,56 39 206,68 40 988,81	2 673,18 2 806,84 2 940,50 3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 4).

Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports et de la logistique UNCP FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

En application du procès-verbal de signature de l'accord du 7 décembre 2006 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre de l'exercice 2007 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent avenant.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que le montant des rémunérations annuelles garanties (RAG) des personnels ingénieurs et cadres à compter du 1er janvier 2007 est fixé dans l'accord susvisé du 7 décembre 2006. Le tableau de ces RAG est annexé, pour mémoire,

au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt de publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Garantie annuelle de rémunérations 2007

Personnels ouvriers. - Grands routiers

(En euros.)

POUR 200 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	- 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
128 M	22 613,79	23 066,07	23 518,34	23 970,62	24 422,89
138 M	22 667,07	23 120,41	23 573,75	24 027,09	24 480,44
150 M	23 439,50	23 908,29	24 377,08	24 845,87	25 314,66

Personnels ouvriers. - Courte distance

(En euros.)

POUR 169 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	- 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	17 923,27	18 281,74	18 640,20	18 998,67	19 357,13
128 M	18 180,23	18 543,83	18 907,44	19 271,04	19 634,65
138 M	18 223,06	18 587,52	18 951,98	19 316,44	19 680,90
150 M	18 844,06	19 220,94	19 597,82	19 974,70	20 351,58

Personnels ouvriers. - Sédentaires

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M 115 M 120 M	15 690,75	16 004,57	16 318,38	16 632,20	16 946,01
128 M	15 915,70	16 234,01	16 552,33	16 870,64	17 188,96
138 M	15 953,20	16 272,26	16 591,33	16 910,39	17 229,46

150 M	16 496,84	16 826,78	17 156,71	17 486,65	17 816,59

Employés

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
105 110 115 120	15 690,75	16 161,47	16 632,20	17 102,92	17 573,64	18 044,36
125	15 859,46	16 335,24	16 811,03	17 286,81	17 762,60	18 238,38
132,5	15 934,45	16 412,48	16 890,52	17 368,55	17 846,55	18 324,62
140	15 971,94	16 451,10	16 930,26	17 409,41	17 888,57	18 367,73
148,5	16 496,84	16 991,75	17 486,65	17 981,56	18 476,46	18 971,37

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
150	16 609,32	17 107,60	17 605,88	18 104,16	18 602,44	19 100,72
157,5	16 796,79	17 300,69	17 804,60	18 308,50	18 812,40	19 316,31
165	17 602,88	18 130,97	18 659,05	19 187,14	19 715,23	20 243,31
175	18 671,43	19 231,57	19 791,72	20 351,86	20 912,00	21 472,14
185	19 739,97	20 332,17	20 924,37	21 516,57	22 108,77	22 700,97
200	21 333,42	21 973,42	22 613,43	23 253,43	23 893,43	24 533,43
215	22 926,86	23 614,67	24 302,47	24 990,28	25 678,08	26 365,89
225	24 014,15	24 734,57	25 455,00	26 175,42	26 895,85	27 616,27

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimal
1	100	Jusqu'à 5 ans	24 582,29	1 844,42
		5 à 10 ans	26 821,00	1 936,84
		10 à 15 ans	27 051,52	2 020,86
		Après 15 ans	28 281,13	2 121,00
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	26 188,39	1 964,13
		5 à 10 ans	27 497,51	2 042,34
		10 à 15 ans	28 807,23	2 180,54
		Après 15 ans	30 116,65	2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	27 784,83	2 083,86
		5 à 10 ans	29 174,07	2 188,00
		10 à 15 ans	30 553,31	2 292,25
		Après 15 ans	31 952,55	2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans	29 257,60	2 194,31
		5 à 10 ans	30 720,38	2 304,03
		10 à 15 ans	32 183,25	2 415,74
		Après 15 ans	33 645,13	2 523,48

5	132	Jusqu'à 5 ans	32 110,89	2 433,74
		5 à 10 ans	34 072,38	2 555,43
		10 à 15 ans	35 694,88	2 677,12
		Après 15 ans	37 317,37	2 798,50
6	145	Jusqu'à 5 ans	35 642,11	2 873,18
		5 à 10 ans	37 424,56	2 808,54
		10 à 15 ans	39 206,68	2 810,50
		Après 15 ans	40 989,81	3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) ; - la fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;
Organisations de salariés	La fédération des transports et de la logistique UNCP-FO ; La fédération générale des transports CFTC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I).

Salaires (annexe I)

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 49, ce dernier en date du 13 juillet 2006, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement, des activités auxiliaires du transport, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2007.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2007.

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er février 2007)

NATURE DES INDEMNITES	TAUX	REFERENCE
	(en euros)	aux articles du protocole
Indemnité de repas	11,84	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,29	Article 4
Indemnité de repas unique " nuit "	7,09	Article 12
Indemnité spéciale	3,21	Article 7
Indemnité de casse-croute	6,41	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
1 repas + 1 découcher	37,86	
2 repas + 1 découcher	49,70	

Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs,
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° I (Dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Personnel ouvrier

Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs,
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 82, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

A compter du 1er juillet 2007 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,86 € ;
- traducteur : 123,44 € ;
- traducteur et rédacteur : 185,17 €.

A compter du 1er janvier 2008 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 31,07 € ;
- traducteur : 124,30 € ;
- traducteur et rédacteur : 186,44 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Personnel employés

Tableaux non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs,
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 80, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :

A compter du 1er juillet 2007 :

- traducteur : 124,72 € ;

- traducteur et rédacteur : 187,08 €.

A compter du 1er janvier 2008 :

- traducteur : 125,58 € ;

- traducteur et rédacteur : 188,37 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les

conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Tableaux non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs,
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 72, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er juillet 2007

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er janvier 2008

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France,
Organisations de salariés	La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 16 janvier 2007, est à nouveau modifié par l'avenant n° 4 comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

A compter du 1er août 2007 puis du 1er octobre 2007, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

A compter du 1er août 2007 puis du 1er octobre 2007, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2007 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties

Personnel ouvrier

Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,44
128 D	8,52
138 D	8,57
150 D	9,01

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 9,11 € ou 21,24 € : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,5 % pour les personnels C 1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2 % pour les personnels C 2 titulaires du permis de conduire EC.

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,46
128 D	8,54
138 D	8,59
150 D	9,03

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 9,13 € ou 21,28 € : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,5 % pour les personnels C 1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2 % pour les personnels C 2 titulaires du permis de conduire EC.

Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,50
125	8,59
132,5	8,67

140	8,76
148,5	8,85

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,52
125	8,61
132,5	8,69
140	8,78
148,5	8,86

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,13
2	157,5	9,23
3	165	9,50
4	175	10,08
5	185	10,64
6	200	11,51
7	215	12,38
8	225	12,96

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,15
2	157,5	9,25
3	165	9,52
4	175	10,10
5	185	10,66

6	200	11,53
7	215	12,40
8	225	12,98

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

à compter du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 717,18	2 078,79
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 518,77	2 213,91
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 320,72	2 349,05
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	32 983	2 473,73
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 586,37	2 743,98
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 189,92	3 014,24

(1) Article 5, alinéa 4.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 771,63	2 082,87
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 576,77	2 218,26
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 382,26	2 353,67
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	33 047,8	2 478,59
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 658,25	2 749,37
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 268,88	3 020,17

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; Fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) ; Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

En vigueur étendu

Le présent avenant est indissociable de l'avenant n° 3 à l'accord du 4 mai 2000 dont il constitue le volet salarial. Les étapes des mise en application des deux textes doivent donc être identiques, d'où le lien fait dans le présent avenant entre les deux accords.

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers, à compter du 1er janvier 2008, sont fixés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Ce tableau sera intégré dans la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE (1)

Personnels ouvriers

Taux horaires garantis à l'embauche

(En euros.)

	À COMPTER du 1 / 1 / 2008	À LA DATE d'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3
Emploi A	8, 50	8, 58	8, 77	8, 95	9, 13
Emploi B	9, 35	9, 44	9, 65	9, 84	10, 04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le montant des indemnités pour travail de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 18, 26 € à compter du 1er janvier 2008 ;
- 18, 44 € à compter de la date de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 18, 85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19, 23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19, 61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

(1) L'annexe de l'avenant n° 1 est étendue sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 janvier 2009, art. 1er)

Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération des transports et de la logistique UNCP-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés :

- conformément aux tableaux figurant à l'annexe I du présent accord, à compter du 1er février 2008 ;
- conformément aux tableaux figurant à l'annexe II du présent accord, à compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Garanties annuelles de rémunération

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération des personnels, ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées par le présent accord sont fixées :

- conformément aux tableaux figurant à l'annexe I du présent accord, à compter du 1er février 2008 ;
- conformément aux tableaux figurant à l'annexe II du présent accord, à compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1, 2 et 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1

A. - A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 8,99 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20,89 €.

B. - A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9,12 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21,20 €.

3.2. Article 5, paragraphe b, de la CCNA 2

A. - A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,10 € ;
- traducteur : 120,39 € ;
- traducteur et rédacteur : 180,58 €.

B. - A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,56 € ;
- traducteur : 122,26 € ;
- traducteur et rédacteur : 183,39 €.

3.3. Article 6, paragraphe b, de la CCNA 3

A. - A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- traducteur : 121,19 € ;
- traducteur et rédacteur : 181,79 €.

B. - A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- traducteur : 123,06 € ;
- traducteur et rédacteur : 184,59 €.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I (1)

Personnels ouvriers roulants

Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 €.

Personnels ouvriers sédentaires

Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 €.

Personnels employés

Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110 - 115-120	8, 58	8, 8374	9, 0948	9, 3522	9, 6096	9, 8670
125	8, 67	8, 9301	9, 1902	9, 4503	9, 7104	9, 9705
132, 5	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
140	8, 73	8, 9919	9, 2538	9, 5157	9, 7776	10, 0395
148, 5	9, 02	9, 2906	9, 5612	9, 8318	10, 1024	10, 3730

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 10 € ;

- traducteur : 120, 39 € ;

- traducteur et rédacteur : 180, 58 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 08	9, 3524	9, 6248	9, 8972	10, 1696	10, 4420
2	157,5	9, 18	9, 4554	9, 7308	10, 0062	10, 2816	10, 5570
3	165	9, 62	9, 9086	10, 1972	10, 4858	10, 7744	11, 0630
4	175	10, 21	10, 5163	10, 8226	11, 1289	11, 4352	11, 7415
5	185	10, 79	11, 1137	11, 4374	11, 7611	12, 0848	12, 4085
6	200	11, 66	12, 0098	12, 3596	12, 7094	13, 0592	13, 4090
7	215	12, 54	12, 9162	13, 2924	13, 6686	14, 0448	14, 4210
8	225	13, 13	13, 5239	13, 9178	14, 3117	14, 7056	15, 0995

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 121, 19 € ;

- traducteur et rédacteur : 181, 79 €.

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum

A compter du 1er février 2008

Durée mensuelle de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 207, 10	1 890, 53
		5 à 10 ans	26 467, 46	1 985, 06
		10 à 15 ans	27 727, 81	2 079, 59
		après 15 ans	28 988, 17	2 174, 11
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	26 843, 10	2 013, 23
		5 à 10 ans	28 185, 26	2 113, 89
		10 à 15 ans	29 527, 41	2 214, 56
		après 15 ans	30 869, 57	2 315, 22
3	113	jusqu'à 5 ans	28 479, 45	2 135, 96
		5 à 10 ans	29 903, 42	2 242, 76
		10 à 15 ans	31 327, 40	2 349, 56
		après 15 ans	32 751, 37	2 456, 35
4	119	jusqu'à 5 ans	29 988, 94	2 249, 17
		5 à 10 ans	31 488, 39	2 361, 63
		10 à 15 ans	32 987, 83	2 474, 09
		après 15 ans	34 487, 28	2 586, 55
5	132	jusqu'à 5 ans	33 261, 14	2 494, 59
		5 à 10 ans	34 924, 20	2 619, 32
		10 à 15 ans	36 587, 25	2 744, 04
		après 15 ans	38 250, 31	2 868, 77
6	145	jusqu'à 5 ans	36 533, 50	2 740, 01
		5 à 10 ans	38 360, 18	2 877, 01
		10 à 15 ans	40 186, 85	3 014, 01
		après 15 ans	42 013, 53	3 151, 01
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CCNA 4).

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération

A compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	22 853, 52	23 310, 59	23 767, 66	24 224, 73	24 681, 80
128 M	23 173, 15	23 636, 61	24 100, 08	24 563, 54	25 027, 00
138 M	23 226, 42	23 690, 95	24 155, 48	24 620, 01	25 084, 53
150 M	24 025, 49	24 506, 00	24 986, 51	25 467, 02	25 947, 53

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 372, 95	18 740, 41	19 107, 87	19 475, 33	19 842, 79
128 M	18 629, 92	19 002, 52	19 375, 12	19 747, 72	20 120, 31
138 M	18 672, 75	19 046, 21	19 419, 66	19 793, 12	20 166, 57
150 M	19 315, 16	19 701, 46	20 087, 77	20 474, 07	20 860, 37

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Garanties annuelles de rémunération pour 151, 67 heures

A compter du 1er février 2008

Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110 115 - 120	16 084, 42	16 566, 95	17 049, 49	17 532, 02	18 014, 55	18 497, 08
125	16 253, 14	16 740, 73	16 228, 33	17 715, 92	18 203, 52	18 691, 11
132, 5	16 328, 12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
140	16 365, 62	16 856, 59	17 347, 56	17 838, 53	18 329, 49	18 820, 46
148, 5	16 909, 26	17 416, 54	17 923, 82	18 431, 09	18 938, 37	19 445, 65

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 021, 74	17 532, 39	18 043, 04	18 553, 70	19 064, 35	19 575, 00
157,5	17 209, 21	17 725, 49	18 241, 76	18 758, 04	19 274, 32	19 790, 59
165	18 034, 05	18 575, 07	19 116, 09	19 657, 11	20 198, 14	20 739, 16
175	19 140, 09	19 714, 29	20 288, 50	20 862, 70	21 436, 90	22 011, 10
185	20 227, 38	20 834, 20	21 441, 02	22 047, 84	22 654, 67	23 261, 49
200	21 858, 32	22 514, 07	23 169, 82	23 825, 57	24 481, 32	25 137, 07
215	23 508, 00	24 213, 24	24 918, 48	25 623, 72	26 328, 96	27 034, 20
225	24 614, 04	25 352, 46	26 090, 88	26 829, 30	27 567, 72	28 306, 15

(1) Grilles des taux horaires des ouvriers et employés sont étendues sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

En vigueur étendu

ANNEXE II (1)

Taux horaires à compter de la date de première revalorisation du SMIC

intervenant après le 1er février 2008

Personnels ouvriers roulants

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 €.

Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 €.

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
125	8, 80	9, 0640	9, 3280	9, 5920	9, 8560	10, 1200
132, 5	8, 84	9, 1052	9, 3704	9, 6356	9, 9008	10, 1660
140	8, 86	9, 1258	9, 3916	9, 6574	9, 9232	10, 1890
148, 5	9, 16	9, 4348	9, 7096	9, 9844	10, 2592	10, 5340

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 56 € ;

- traducteur : 122, 26 € ;

- traducteur et rédacteur : 183, 39 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

GRUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 22	9, 4966	9, 7732	10, 0498	10, 3264	10, 6030
2	157, 5	9, 32	9, 5996	9, 8792	10, 1588	10, 4384	10, 7180
3	165	9, 76	10, 0528	10, 3456	10, 6384	10, 9312	11, 2240
4	175	10, 36	10, 6708	11, 9816	11, 2924	11, 6032	11, 9140

5	185	10, 95	11, 2785	11, 6070	11, 9355	12, 2640	12, 5925
6	200	11, 83	12, 1849	12, 5398	12, 8947	13, 2496	13, 6045
7	215	12, 73	13, 1119	13, 4938	13, 8757	14, 2576	14, 6395
8	225	13, 33	13, 7299	14, 1298	14, 5297	14, 9296	15, 3295

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 123, 06 € ;

- traducteur et rédacteur : 184, 59 €.

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima

(durée mensuelle de référence : 151, 67 heures)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 585, 21	1 918, 89
		5 à 10 ans	26 864, 47	2 014, 84
		10 à 15 ans	28 143, 73	2 110, 78
		après 15 ans	29 422, 99	2 206, 72
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	27 245, 75	2 043, 43
		5 à 10 ans	28 608, 04	2 145, 60
		10 à 15 ans	29 970, 33	2 247, 77
		après 15 ans	31 332, 61	2 349, 95
3	113	jusqu'à 5 ans	28 906, 64	2 168, 00
		5 à 10 ans	30 351, 97	2 276, 40
		10 à 15 ans	31 797, 30	2 384, 80
		après 15 ans	33 242, 64	2 493, 20
4	119	jusqu'à 5 ans	30 438, 77	2 282, 91
		5 à 10 ans	31 960, 71	2 397, 05
		10 à 15 ans	33 482, 65	2 511, 20
		après 15 ans	35 004, 59	2 625, 34
5	132	jusqu'à 5 ans	33 760, 06	2 532, 00
		5 à 10 ans	35 448, 06	2 658, 60
		10 à 15 ans	37 136, 07	2 785, 21
		après 15 ans	38 824, 07	2 911, 81
6	145	jusqu'à 5 ans	37 081, 50	2 781, 11
		5 à 10 ans	38 935, 58	2 920, 17
		10 à 15 ans	40 789, 65	3 059, 22
		après 15 ans	42 643, 73	3 198, 28
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CCNA 4).

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	23 199,78	23 663,78	24 127,77	24 591,77	25 055,76
128 M	23 519,41	23 989,80	24 460,19	24 930,57	25 400,96
138 M	23 572,68	24 044,13	24 515,59	24 987,04	25 458,49
150 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 651,33	19 024,36	19 397,38	19 770,41	20 143,44
128 M	18 908,30	19 286,47	19 664,63	20 042,80	20 420,96
138 M	18 951,12	19 330,14	19 709,16	20 088,19	20 467,21
150 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Personnels ouvriers sédentaires

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Personnels employés

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	16 328,12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
125	16 496,84	16 991, 75	17 486, 65	17 981, 56	18 476, 46	18 971, 37
132, 5	16 571,83	17 068, 98	17 566, 14	18 063, 29	18 560, 45	19 057, 60
140	16 609,32	17 107, 60	17 605, 88	18 104, 16	18 602, 44	19 100, 72
148, 5	17 171, 71	17 686, 86	18 202, 01	18 717, 16	19 232, 32	19 747, 47

Techniciens et agents de maîtrise

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 284,19	17 802,72	18 321,24	18 839,77	19 358,29	19 876,82
157,5	17 471,66	17 995,81	18 519,96	19 044,11	19 568,26	20 092,41
165	18 296,50	18 845,40	19 394,29	19 943,19	20 492,08	21 040,98
175	19 421,28	20 003,92	20 586,56	21 169,20	21 751,83	22 334,47
185	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
200	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
215	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
225	24 988,97	25 738,64	26 488,31	27 237,98	27 987,65	28 737,32

(1) Grilles des taux horaires des ouvriers et employés sont étendues sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 73, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures

incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE	PAIEMENT MENSUEL
			garantie (art. 5, al. 4)	minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 082,01	2 031,15
		5 à 10 ans	28 436,11	2 132,71
		10 à 15 ans	29 790,21	2 234,27
		après 15 ans	31 144,31	2 335,82
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 842,64	2 163,20
		5 à 10 ans	30 284,77	2 271,36
		10 à 15 ans	31 726,90	2 379,52
		après 15 ans	33 169,04	2 487,68
3	113	jusqu'à 5 ans	30 602,54	2 295,19
		5 à 10 ans	32 132,67	2 409,95
		10 à 15 ans	33 662,79	2 524,71
		après 15 ans	35 192,92	2 639,47
4	119	jusqu'à 5 ans	32 226,97	2 417,02
		5 à 10 ans	33 838,32	2 537,87
		10 à 15 ans	35 449,67	2 658,73
		après 15 ans	37 061,02	2 779,58
5	132	jusqu'à 5 ans	35 747,84	2 681,09
		5 à 10 ans	37 535,23	2 815,14
		10 à 15 ans	39 322,62	2 949,20
		après 15 ans	41 110,02	3 083,25
6	145	jusqu'à 5 ans	39 268,53	2 945,14
		5 à 10 ans	41 231,96	3 092,40
		10 à 15 ans	43 195,38	3 239,65
		après 15 ans	45 158,81	3 386,91
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE	PAIEMENT MENSUEL
			garantie (art. 5, al. 4)	minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 134,91	2 035,12
		5 à 10 ans	28 491,66	2 136,87
		10 à 15 ans	29 848,40	2 238,63
		après 15 ans	31 205,15	2 340,39
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 898,97	2 167,42
		5 à 10 ans	30 343,92	2 275,79
		10 à 15 ans	31 788,87	2 384,17
		après 15 ans	33 233,82	2 492,54
3	113	jusqu'à 5 ans	30 662,31	2 299,67
		5 à 10 ans	32 195,43	2 414,66
		10 à 15 ans	33 728,54	2 529,64
		après 15 ans	35 261,66	2 644,62

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE	PAIEMENT MENSUEL
			garantie (art. 5, al. 4)	minimum (art. 6.4, al. 5)
4	119	jusqu'à 5 ans	32 289,91	2 421,74
		5 à 10 ans	33 904,41	2 542,83
		10 à 15 ans	35 518,90	2 663,92
		après 15 ans	37 133,40	2 785,00
5	132	jusqu'à 5 ans	35 817,66	2 686,32
		5 à 10 ans	37 608,54	2 820,64
		10 à 15 ans	39 399,43	2 954,96
		après 15 ans	41 190,31	3 089,27
6	145	jusqu'à 5 ans	39 345,22	2 950,89
		5 à 10 ans	41 312,48	3 098,44
		10 à 15 ans	43 279,74	3 245,98
		après 15 ans	45 247,00	3 393,53
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 81, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :

A compter du 1er mai 2008 :

- traducteur : 128,59 : € ;

- traducteur et rédacteur 192,89 €.

A compter du 1er octobre 2008 :

- traducteur : 128,85 € ;
- traducteur et rédacteur : 193,27 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures
Techniciens et agents de maîtrise
A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6347	1 461,29	1 505,13	1 548,97	1 592,81	1 636,64	1 680,48
2	157,5	10,1142	1 534,02	1 580,04	1 626,06	1 672,08	1 718,10	1 764,12
3	165	10,5993	1 607,60	1 655,83	1 704,06	1 752,28	1 800,51	1 848,74
4	175	11,2458	1 705,65	1 756,82	1 807,99	1 859,16	1 910,33	1 961,50
5	185	11,8784	1 801,60	1 855,65	1 909,70	1 963,74	2 017,79	2 071,84
6	200	12,8407	1 947,55	2 005,98	2 064,40	2 122,83	2 181,26	2 239,68
7	215	13,8029	2 093,19	2 156,29	2 219,10	2 281,90	2 344,71	2 407,51
8	225	14,4492	2 191,51	2 257,26	2 323,00	2 388,75	2 454,49	2 520,24

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- traducteur : 128,59 € ;
- traducteur et rédacteur : 192,89 €.

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS

			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6535	1 464,15	1 508,07	1 552,00	1 595,92	1 639,85	1 683,77
2	157,5	10,1339	1 537,01	1 583,12	1 629,23	1 675,34	1 721,45	1 767,56
3	165	10,6200	1 610,74	1 659,06	1 707,38	1 755,71	1 804,03	1 852,35
4	175	11,2677	1 708,97	1 760,24	1 811,51	1 862,78	1 914,05	1 965,32
5	185	11,9016	1 805,12	1 859,27	1 913,43	1 967,58	2 021,73	2 075,89
6	200	12,8657	1 951,34	2 009,88	2 068,42	2 126,96	2 185,50	2 244,04
7	215	13,8299	2 097,58	2 160,51	2 223,43	2 286,36	2 349,29	2 412,22
8	225	14,4774	2 195,79	2 261,66	2 327,54	2 393,41	2 459,28	2 525,16

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- traducteur : 128,85 € ;

- traducteur et rédacteur : 193,27 €.

Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 83, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

A compter du 1er mai 2008 :

- sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,82 € ;

- traducteur : 127,28 € ;

- traducteur et rédacteur : 190,91 €.

A compter du 1er octobre 2008 :

- sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 € ;

- traducteur : 127,53 € ;

- traducteur et rédacteur : 191,29 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Employés

A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
3	110	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
4	115	8,8211	1 337,90	1 378,04	1 418,17	1 458,31	1 498,45	1 538,59
5	120	8,8224	1 338,09	1 378,23	1 418,38	1 458,52	1 498,66	1 538 80
6	125	8,8235	1 338,26	1 378,41	1 418,56	1 458,70	1 498,85	1 539,00
7	132,5	8,9082	1 351,11	1 391,64	1 432,18	1 472,71	1 513,24	1 553,78
8	140	8,9884	1 363,27	1 404,17	1 445,07	1 485,96	1 526,86	1 567,76
9	148,5	9,5362	1 446,36	1 489,75	1 533,14	1 576,53	1 619,92	1 663,31

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 31,82 € ;
- traducteur : 127,28 € ;
- traducteur et rédacteur : 190,91 €.

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
3	110	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
4	115	8,8384	1 340,52	1 380,74	1 420,95	1 461,17	1 501,38	1 541,60
5	120	8,8396	1 340,70	1 380,92	1 421,14	1 461,36	1 501,58	1 541,81
6	125	8,8407	1 340,87	1 381,10	1 421,32	1 461,55	1 501,77	1 542,00
7	132,5	8,9256	1 353,75	1 394,36	1 434,98	1 475,59	1 516,20	1 556,81
8	140	9,0059	1 365,92	1 406,90	1 447,88	1 488,85	1 529,83	1 570,81
9	148,5	9,5548	1 449,18	1 492,66	1 536,13	1 579,61	1 623,08	1 666,56

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 € ;
- traducteur : 127,53 € ;
- traducteur et rédacteur : 191,29 €.

Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport UFT mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 97, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er mai et 1er octobre 2008.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures

Ouvriers

A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
3	115 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
4	120 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
5	123 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
6	128 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
7	131 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7 bis	137 V	8,97	1 360,48	1 387,69	1 414,90	1 442,11	1 469,32
8	138 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
9	140 V	9,22	1 398,40	1 426,37	1 454,34	1 482,30	1 510,27
9 bis	145 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
10	150 V	9,63	1 460,58	1 489,79	1 519,00	1 548,21	1 577,43

NB. - En application de la CCNA1, à compter du 1er mai 2008, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;

- 9,92 € ou 23,14 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
3	115 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
4	120 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
5	123 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
6	128 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
7	131 V	8,89	1 348,35	1 375,32	1 402,28	1 429,25	1 456,22
7 bis	137 V	8,99	1 363,51	1 390,78	1 418,05	1 445,32	1 472,59
8	138 V	9,16	1 389,30	1 417,09	1 444,87	1 472,66	1 500,44

9	140 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,90	1 511,90
9 bis	145 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
10	150 V	9,64	1 462,10	1 491,34	1 520,58	1 549,83	1 579,07

NB. - En application de la CCNA1, à compter du 1er octobre 2008, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;

- 9,94 € ou 23,19 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 13 juillet 2007, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

A compter du 1er juillet 2008 puis du 1er octobre 2008, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

A compter du 1er juillet 2008 puis du 1er octobre 2008, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2008 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'initiative de la partie la plus diligente, à se revoir dans le mois suivant toute revalorisation du SMIC afin d'en mesurer l'impact sur les rémunérations conventionnelles.

Article 3

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNAI, II, III et IV.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires

Personnel ouvriers

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,71
128 D	8,77
138 D	8,81
150 D	9,26

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNAI, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,36 € ou 21,81 €.

A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,73
128 D	8,81
138 D	8,86
150 D	9,32

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNAI, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,42 € ou 21,96 €.

Personnel employés

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,71
120	8,75
125	8,83
132,50	8,91
140	9,00
148,50	9,08

A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,73
120	8,79
125	8,89
132,50	8,97
140	9,06
148,50	9,14

Personnel techniciens et agent de maîtrise

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,38
2	157,50	9,48
3	165	9,76
4	175	10,35
5	185	10,93
6	200	11,82
7	215	12,71
8	225	13,30

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,44
2	157,50	9,55
3	165	9,82
4	175	10,42
5	185	11,00
6	200	11,90
7	215	12,80
8	225	13,40

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Personnel ingénieurs et cadres

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 465,92	2 134,94
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 316,19	2 273,71
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 166,82	2 412,51
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 874,00	2 540,55
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 574,71	2 818,10
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 275,60	3 095,67

(1) Article 5, alinéa 4.

A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 660,32	2 149,52
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 523,23	2 289,24
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 386,49	2 428,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 105,33	2 557,90
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 831,31	2 837,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 557,48	3 116,82

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ; La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR,

En vigueur étendu

Le présent avenant vient anticiper la date de revalorisation des taux horaires garantis à l'embauche initialement fixée à la date d'extension de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié.

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er novembre 2008, les taux horaires des personnels ouvriers ambulanciers sont fixés comme suit :

- emploi A : 8,71 € ;

- emploi B : 9,44 €.

Les autres étapes prévues par l'avenant n° 1, conformément aux échéances fixées dans l'avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, s'appliqueront telles qu'initialement prévues, soit à la date anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

Les nouveaux taux fixés sont intégrés dans le tableau annexé au présent avenant, qui sera incorporé dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er novembre 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à se revoir à compter de février 2009 pour ouvrir les discussions sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de 2009.

Les parties signataires conviennent également de poursuivre les discussions sur les classifications et notamment de finaliser le positionnement des emplois visés par l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail .

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires garantis à l'embauche

Personnel ouvrier

(En euros).

	À COMPTER DU 1er novembre 2008	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3
Emploi A	8,71	8,77	8,95	9,13
Emploi B	9,44	9,65	9,84	10,04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 18,44 € à compter du 1er novembre 2008 ;
- 18,85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19,23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19,61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union des fédérations de transport (UFT),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 1er juin 2005, est à nouveau modifié comme suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant (n° 2) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004 ont apporté un aménagement à la présentation des barèmes conventionnels en distinguant la situation des personnels ouvriers et employés « à l'embauche » de celle de ces mêmes catégories socioprofessionnelles ayant « plus de 6 mois d'ancienneté ».

Cette mesure tient compte de la réalité des conditions d'exercice des activités des entreprises assurant des prestations logistiques au sein desquelles la proportion d'ouvriers et d'employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté peut se révéler importante.

Elle ne saurait remettre en cause l'attachement des entreprises assurant des prestations logistiques au développement des emplois pérennes qu'elles entendent valoriser.

Dans ce sens, l'aménagement des grilles conventionnelles susvisé permet de procéder à une revalorisation des rémunérations conventionnelles dès le 7e mois d'ancienneté dans l'entreprise, alors que le dispositif conventionnel général applicable à ces mêmes CSP dans les autres activités entrant dans le champ conventionnel ne fixe la première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles qu'au-delà de 2 ans (ouvriers) ou 3 ans (employés).

Enfin, ce dispositif préserve intégralement les droits des ouvriers et des employés ayant respectivement plus de 2 ans ou plus de 3 ans d'ancienneté, les majorations pour ancienneté de leurs rémunérations conventionnelles restant calculées sur les rémunérations applicables au-delà de 6 mois d'ancienneté.

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2010 afin d'analyser la portée de ses dispositions sur les pratiques des entreprises - entrant dans son champ d'application - en matière d'embauche des personnels ouvriers et employés appartenant à la nomenclature des emplois spécifiques annexée au protocole d'accord du 30 juin 2004 .

Cette analyse sera menée à partir des travaux réalisés au cours du dernier trimestre 2009 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) et portera, plus particulièrement, sur les mouvements

de main-d'oeuvre et les types de contrats de travail à l'embauche.

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1er janvier 2009 et à compter du 1er juillet 2009, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

ANNEXES

Annexe I. - Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,71	8,89	9,0678	9,2456	9,4234	9,6012
115 L	Préparateur de commandes	8,72	8,94	9,1188	9,2976	9,4764	9,6552
120 L	Contrôleur/flasheur	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	8,76	8,99	9,1698	9,3496	9,5294	9,7092
138 L	Opérateur de ligne	8,78	9,02	9,2004	9,3808	9,5612	9,7416

(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	17 047,75	17 388,71	17 729,66	18 070,62	18 411,57
115 L	Préparateur de commandes	17 159,60	17 502,79	17 845,98	18 189,18	18 532,37
120 L	Contrôleur/flasheur	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	17 256,47	17 601,60	17 946,73	18 291,86	18 636,99
138 L	Opérateur de ligne	17 293,25	17 639,12	17 984,98	18 330,85	18 676,71

(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe II. - Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	8,78	9,02	9,2906	9,5612	9,8318	10,1024	10,3730
120 L	Employé d'ordonnancement	8,83	9,07	9,3421	9,6142	9,8863	10,1584	10,4305

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 293,25	17 812,05	18 330,85	18 849,64	19 368,44	19 887,24
120 L	Employé d'ordonnancement	17 394,74	17 916,58	18 438,42	18 960,27	19 482,11	20 003,95

Annexe III. - Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,12	10,4236	10,7272	11,0308	11,3344	11,6380
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185

157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
165,0 L	Chef de quai logistique	10,58	10,8974	11,2148	11,5322	11,8496	12,1670
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475
200,0 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	19 424,45	20 007,18	20 589,92	21 172,65	21 755,38	22 338,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Gestionnaire de stocks	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
165,0 L	Chef de quai logistique	20 297,24	20 906,16	21 515,07	22 123,99	22 732,91	23 341,83
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12
200,0 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12

Annexe IV. - Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	30 887,98	2 316,60	32 432,38	2 432,43	33 976,78	2 548,26	35 521,18	2 664,09
106,5 L	Chef de projet	32 903,38	2 467,75	34 548,55	2 591,14	36 193,72	2 714,53	37 838,89	2 837,92
113 L	Directeur d'exploitation logistique	34 903,85	2 617,79	36 649,04	2 748,68	38 394,24	2 879,57	40 139,43	3 010,46
119 L	Directeur conditionnement à façon	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
	Directeur de site logistique	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
132 L	Directeur de sites logistiques	40 785,86	3 058,94	42 825,15	3 211,89	44 864,45	3 364,83	46 903,74	3 517,78

Annexe I. - Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,93	9,08	9,2616	9,4432	9,6248	9,8064
115 L	Préparateur de commandes	8,94	9,15	9,3330	9,5160	9,6990	9,8820
120 L	Contrôleur/flasheur	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	8,98	9,25	9,4350	9,6200	9,8050	9,9900
138 L	Opérateur de ligne	9,00	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440

(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 414,28	17 762,57	18 110,85	18 459,14	18 807,42
115 L	Préparateur de commandes	17 562,85	17 914,11	18 265,36	18 616,62	18 967,88
120 L	Contrôleur/flasheur	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	17 756,91	18 112,05	18 467,19	18 822,32	19 177,46
138 L	Opérateur de ligne	17 829,34	18 185,93	18 542,51	18 899,10	19 255,69

(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe II. - Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,00	9,25	9,5275	9,8050	10,0825	10,3600	10,6375
120 L	Employé d'ordonnancement	9,05	9,30	9,5790	9,8580	10,1370	10,4160	10,6950

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 725,58	18 257,35	18 789,11	19 320,88	19 852,65	20 384,42
120 L	Employé d'ordonnancement	17 829,60	18 364,49	18 899,38	19 434,26	19 969,15	20 504,04

Annexe III. - Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,37	10,6811	10,9922	11,3033	11,6144	11,9255
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165 L	Chef de quai logistique	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
200 L	Chef d'exploitation logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	19 910,06	20 507,36	21 104,66	21 701,97	22 299,27	22 896,57
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
165 L	Chef de quai logistique	20 804,67	21 428,81	22 052,95	22 677,09	23 301,23	23 925,37
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23

Annexe IV. - Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	31 660,18	2 374,51	33 243,19	2 493,24	34 826,20	2 611,96	36 409,21	2 730,69
106,5 L	Chef de projet	33 725,96	2 529,45	35 412,26	2 655,92	37 098,56	2 782,39	38 784,85	2 908,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	35 776,45	2 683,23	37 565,27	2 817,40	39 354,10	2 951,56	41 142,92	3 085,72
119 L	Directeur conditionnement à façon	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
	Directeur de site logistique	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
132 L	Directeur de sites logistiques	41 805,51	3 135,41	43 895,79	3 292,18	45 986,06	3 448,95	48 076,34	3 605,73

Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 74, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

Personnels ingénieurs et cadres

A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 596,20	2 069,72
		5 à 10 ans	28 976,01	2 173,20
		10 à 15 ans	30 355,82	2 276,69
		après 15 ans	31 735,63	2 380,17
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 390,25	2 204,27
		5 à 10 ans	30 859,76	2 314,48
		10 à 15 ans	32 329,28	2 424,70
		après 15 ans	33 798,79	2 534,91
3	113	jusqu'à 5 ans	31 183,57	2 338,77
		5 à 10 ans	32 742,75	2 455,71
		10 à 15 ans	34 301,93	2 572,64
		après 15 ans	35 861,11	2 689,58
4	119	jusqu'à 5 ans	32 838,84	2 462,91
		5 à 10 ans	34 480,78	2 586,06
		10 à 15 ans	36 122,72	2 709,20
		après 15 ans	37 764,67	2 832,35
5	132	jusqu'à 5 ans	36 426,56	2 731,99
		5 à 10 ans	38 247,89	2 868,59
		10 à 15 ans	40 069,22	3 005,19
		après 15 ans	41 890,54	3 141,79
6	145	jusqu'à 5 ans	40 014,09	3 001,06
		5 à 10 ans	42 014,79	3 151,11
		10 à 15 ans	44 015,50	3 301,16
		après 15 ans	46 016,20	3 451,22
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 677,61	2 075,82
		5 à 10 ans	29 061,49	2 179,61
		10 à 15 ans	30 445,37	2 283,40
		après 15 ans	31 829,25	2 387,19
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 476,95	2 210,77
		5 à 10 ans	30 950,80	2 321,31
		10 à 15 ans	32 424,65	2 431,85
		après 15 ans	33 898,49	2 542,39
3	113	jusqu'à 5 ans	31 275,56	2 345,67
		5 à 10 ans	32 839,34	2 462,95
		10 à 15 ans	34 403,12	2 580,23
		après 15 ans	35 966,89	2 697,52
4	119	jusqu'à 5 ans	32 935,71	2 470,18
		5 à 10 ans	34 582,50	2 593,69
		10 à 15 ans	36 229,28	2 717,20
		après 15 ans	37 876,07	2 840,70
5	132	jusqu'à 5 ans	36 534,01	2 740,05
		5 à 10 ans	38 360,71	2 877,05
		10 à 15 ans	40 187,41	3 014,06
		après 15 ans	42 014,11	3 151,06
6	145	jusqu'à 5 ans	40 132,12	3 009,91
		5 à 10 ans	42 138,73	3 160,40
		10 à 15 ans	44 145,33	3 310,90
		après 15 ans	46 151,94	3 461,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 82, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :

A compter du 1er avril 2009 :

- traducteur : 131,04 € ;

- traducteur et rédacteur : 196,56 €.

A compter du 1er juillet 2009 :

- traducteur : 131,43 € ;

- traducteur et rédacteur : 197,14 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

A N N E X E

Techniciens et agents de maîtrise

A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8176	1 489,04	1 533,71	1 578,38	1 623,05	1 667,72	1 712,40
2	157,5	10,3062	1 563,14	1 610,03	1 656,93	1 703,82	1 750,72	1 797,61
3	165	10,8005	1 638,11	1 687,25	1 736,40	1 785,54	1 834,68	1 883,83
4	175	11,4593	1 738,03	1 790,17	1 842,31	1 894,45	1 946,59	1 998,73
5	185	12,1039	1 835,80	1 890,87	1 945,95	2 001,02	2 056,10	2 111,17
6	200	13,0844	1 984,51	2 044,05	2 103,58	2 163,12	2 222,65	2 282,19
7	215	14,0650	2 133,24	2 197,24	2 261,23	2 325,23	2 389,23	2 453,23
8	225	14,7235	2 233,11	2 300,10	2 367,10	2 434,09	2 501,08	2 568,08

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- traducteur : 131,04 € ;
- traducteur et rédacteur : 196,56 €.

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8466	1 493,43	1 538,23	1 583,04	1 627,84	1 672,64	1 717,44
2	157,5	10,3366	1 567,75	1 614,78	1 661,82	1 708,85	1 755,88	1 802,91
3	165	10,8324	1 642,95	1 692,24	1 741,53	1 790,82	1 840,10	1 889,39
4	175	11,4931	1 743,16	1 795,45	1 847,75	1 900,04	1 952,34	2 004,63
5	185	12,1396	1 841,21	1 896,45	1 951,68	2 006,92	2 062,16	2 117,39
6	200	13,1230	1 990,37	2 050,08	2 109,79	2 169,50	2 229,21	2 288,93
7	215	14,1065	2 139,53	2 203,72	2 267,90	2 332,09	2 396,27	2 460,46
8	225	14,7669	2 239,70	2 306,89	2 374,08	2 441,27	2 508,46	2 575,66

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- traducteur : 131,43 € ;
- traducteur et rédacteur : 197,14 €.

Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 84, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

A compter du 1er avril 2009 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 € ;
- traducteur : 129,44 € ;
- traducteur et rédacteur : 194,16 €.

A compter du 1er juillet 2009 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 € ;
- traducteur : 129,83 € ;
- traducteur et rédacteur : 194,73 €.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Personnels employés

A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
3	110	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
4	115	8,9887	1 363,32	1 404,22	1 445,12	1 486,02	1 526,92	1 567,82
5	120	8,9899	1 363,50	1 404,41	1 445,31	1 486,22	1 527,12	1 568,03
6	125	8,9910	1 363,66	1 404,57	1 445,48	1 486,39	1 527,30	1 568,21
7	132,5	9,0773	1 376,75	1 418,05	1 459,36	1 500,66	1 541,96	1 583,26
8	140	9,1590	1 389,15	1 430,82	1 472,50	1 514,17	1 555,85	1 597,52
9	148,5	9,7172	1 473,81	1 518,02	1 562,24	1 606,45	1 650,67	1 694,88

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 € ;

- traducteur : 129,44 € ;
- traducteur et rédacteur : 194,16 €.

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
3	110	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
4	115	9,0152	1 367,34	1 408,36	1 449,38	1 490,40	1 531,42	1 572,44
5	120	9,0164	1 367,52	1 408,55	1 449,57	1 490,60	1 531,62	1 572,65
6	125	9,0175	1 367,68	1 408,71	1 449,74	1 490,77	1 531,80	1 572,83
7	132,5	9,1041	1 380,82	1 422,24	1 463,67	1 505,09	1 546,52	1 587,94
8	140	9,1860	1 393,24	1 435,04	1 476,83	1 518,63	1 560,43	1 602,23
9	148,5	9,7459	1 478,16	1 522,50	1 566,85	1 611,19	1 655,54	1 699,88

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 € ;
- traducteur : 129,83 € ;
- traducteur et rédacteur : 194,73 €.

Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 98, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures

Ouvriers

A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
3	115 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
4	120 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
5	123 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
6	128 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
7	131 V	9,04	1 371,10	1 398,52	1 425,94	1 453,37	1 480,79
7 bis	137 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
8	138 V	9,32	1 413,56	1 441,83	1 470,10	1 498,37	1 526,64
9	140 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
9 bis	145 V	9,57	1 451,48	1 480,51	1 509,54	1 538,57	1 567,60
10	150 V	9,80	1 486,37	1 516,10	1 545,82	1 575,55	1 605,28

NB. - En application de la CCNAI, à compter du 1er avril 2009, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;

- 11,79 € ou 23,58 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS

			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
3	115 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
4	120 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
5	123 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
6	128 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7	131 V	9,07	1 375,65	1 403,16	1 430,68	1 458,19	1 485,70
7 bis	137 V	9,17	1 390,81	1 418,63	1 446,44	1 474,26	1 502,07
8	138 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,60	1 529,93
9	140 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
9 bis	145 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
10	150 V	9,83	1 490,92	1 520,74	1 550,56	1 580,38	1 610,19

NB. - En application de la CCNAI, à compter du 1er juillet 2009, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;

- 11,83 € ou 23,65 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; FNAA ; FNTS.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC.

Revalorisation des taux horaires conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers sont modifiés et fixés, à compter du 1er juillet 2009, conformément au tableau annexé au présent avenant.

Ce tableau sera intégré dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Revalorisation des indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés

Article 2

En vigueur étendu

Le montant des indemnités conventionnelles pour travail le dimanche ou les jours fériés est modifié et fixé, à compter du 1er juillet 2009, conformément aux mentions fixées sous le tableau visé à l'article 1er du présent accord.

Les autres étapes prévues par les avenants n° s 1 et 2 s'appliqueront conformément aux échéances fixées par l'avenant n° 3 à l' accord-cadre du 4 mai 2000 .

Le tableau joint en annexe sera intégré à la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2009.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Personnels ouvriers

(En euros.)

TAUX HORAIRE GARANTI À L'EMBAUCHE	EMPLOI A	EMPLOI B
A compter du 1er juillet 2009	8, 82	9, 55
A la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	8, 82	9, 65
A la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	8, 95	9, 84
A la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	9, 13	10, 04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004 , le montant des indemnités pour travail de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 18, 67 € à compter du 1er juillet 2009 ;
- 18, 85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19, 23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
- 19, 61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports et de la logistique CGT-FO UNCP,

En vigueur non étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 53, ce dernier en date du 1er juillet 2008 est à nouveau modifié comme suit.

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises du 11 décembre 2009, les taux des indemnités forfaitaires figurant dans le présent avenant entreront en application dès lors qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dispositions relatives à l'éligibilité des heures d'équivalence aux réductions « Fillon » sur les charges patronales de la sécurité sociale et publié au Journal officiel l'arrêté d'extension dudit avenant.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole

relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,44	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,66	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,45	Article 12
Indemnité spéciale	3,37	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,74	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
- 1 repas + 1 découcher	39,78	
- 2 repas + 1 découcher	52,22	

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

Article 1er

En vigueur non étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont

fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Garanties annuelles de rémunération

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées par le présent accord sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA1, 2 et 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur non étendu

3. 1. Articles 7 ter et 7 quater de la CCNA1

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

3. 2. Article 5, § b, de la CCNA2

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- sténodactylographe et sténotypiste : 31, 47 € ;
- traducteur : 125, 86 € ;
- traducteur et rédacteur : 188, 79 €.

3. 3. Article 6, § b, de la CCNA3

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- traducteur : 127, 46 € ;
- traducteur et rédacteur : 191, 20 €.

Entrée en application

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises du 11 décembre 2009, les nouveaux montants, figurant dans le présent accord, des taux horaires conventionnels, des rémunérations annuelles garanties, des garanties annuelles de rémunération et des indemnités spécifiques entreront en vigueur dès lors qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dispositions relatives à l'éligibilité des heures d'équivalence aux réductions « Fillon » sur les charges patronales de sécurité sociale et publié au Journal officiel l'arrêté d'extension dudit accord.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Personnels ouvriers sédentaires

Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4	110 M - 115 M - 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

Personnels ouvriers roulants

Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4	115 M - 118 M - 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 200 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4	115 M - 118 M - 120 M	24 132,03	24 614,67	25 097,31	25 579,95	26 062,59
5	128 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26
6	138 M	24 425,03	24 913,53	25 402,03	25 890,53	26 379,03
7	150 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96

Pour 169 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4	115 M - 118 M - 120 M	19 400,81	19 788,83	20 176,84	20 564,86	20 952,87
5	128 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15
6	138 M	19 636,36	20 029,09	20 421,81	20 814,54	21 207,27
7	150 M	20 193,12	20 596,98	21 000,84	21 404,71	21 808,57

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4	110 - 115 M - 118 M - 120 M	16 984,25	17 323,94	17 663,62	18 003,31	18 342,99
5	128 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45
6	138 M	17 190,46	17 534,27	17 878,08	18 221,89	18 565,70
7	150 M	17 677,87	18 031,43	18 384,98	18 738,54	19 092,10

Personnels employés

Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4 - 5	105 - 110 - 115 - 120	9,06	9,3318	9,6036	9,8754	10,1472	10,4190
6	125	9,12	9,3936	9,6672	9,9408	10,2144	10,4880
7	132, 5	9,16	9,4348	9,7096	9,9844	10,2592	10,5340
8	140	9,18	9,4554	9,7308	10,0062	10,2816	10,5570
9	148, 5	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe : 31, 47 € ;

- traducteur : 125, 86 € ;

- traducteur et rédacteur : 188, 79 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 - 3 - 4 - 5	105 - 110 - 115 - 120	16 984,25	17 493,78	18 003,31	18 512,83	19 022,36	19 531,89
6	125	17 096,73	17 609,63	18 122,53	18 635,44	19 148,34	19 661,24
7	132, 5	17 171,71	17 686,86	18 202,01	18 717,16	19 232,32	19 747,47
8	140	17 209,21	17 725,49	18 241,76	18 758,04	19 274,32	19 790,59
9	148, 5	17 677,87	18 208,21	18 738,54	19 268,88	19 799,21	20 329,55

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9,55	9,8395	10,1230	10,4095	10,6960	10,9825
2	157, 5	9,65	9,9395	10,2290	10,5185	10,8080	11,0975
3	165	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
4	175	10,73	11,0519	11,3738	11,6957	12,0176	12,3395
5	185	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
6	200	12,25	12,6175	12,9850	13,3525	13,7200	14,0875
7	215	13,18	13,5754	13,9708	14,3662	14,7616	15,1570
8	225	13,80	14,2140	14,6280	15,0420	15,4560	15,8700

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 127, 46 € ;

- traducteur et rédacteur : 191, 20 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	17 902,82	18 439,90	18 976,99	19 514,07	20 051,16	20 588,24
2	157, 5	18 090,29	18 633,00	19 175,71	19 718,42	20 261,12	20 803,83
3	165	18 952,62	19 521,20	20 089, 78	20 658,36	21 226,93	21 795,51
4	175	20 114,90	20 718,35	21 321,79	21 925,24	22 528,69	23 132,14
5	185	21 258,43	21 896,18	22 533,94	23 171,69	23 809,44	24 447,19
6	200	22 964,35	23 653,28	24 342,21	25 031,14	25 720,07	26 409,00
7	215	24 707,77	25 449,00	26 190,24	26 931,47	27 672,70	28 413,94
8	225	25 870,05	26 646,15	27 422,25	28 198,35	28 974,46	29 750,56

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Durée mensuelle de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	26 496,04	1 987,20
		5 à 10 ans	27 820,84	2 086,56
		10 à 15 ans	29 145,64	2 185,92
		Après 15 ans	30 470,45	2 285,28
2	106, 5	Jusqu'à 5 ans	28 215,70	2 116,18
		5 à 10 ans	29 626,49	2 221,99
		10 à 15 ans	31 037,27	2 327,80
		Après 15 ans	32 448,06	2 433,60
3	113	Jusqu'à 5 ans	29 935,72	2 245,18
		5 à 10 ans	31 432,51	2 357,44
		10 à 15 ans	32 929,29	2 469,70
		Après 15 ans	34 426,08	2 581,96
4	119	Jusqu'à 5 ans	31 522,39	2 364,18
		5 à 10 ans	33 098,51	2 482,39
		10 à 15 ans	34 674,63	2 600,60
		Après 15 ans	36 250,75	2 718,81

5	132	Jusqu'à 5 ans	34 961,92	2 622,14
		5 à 10 ans	36 710,02	2 753,25
		10 à 15 ans	38 458,11	2 884,36
		Après 15 ans	40 206,21	3 015,47
6	145	Jusqu'à 5 ans	38 401,60	2 880,12
		5 à 10 ans	40 321,68	3 024,13
		10 à 15 ans	42 241,76	3 168,13
		Après 15 ans	44 161,84	3 312,14
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CCNA4).

Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE),
Organisations de salariés	La fédération générale CFTE des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,
Organisations adhérentes	La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 8 juillet 2008, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er novembre 2009 puis à compter du 1er jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er février 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er novembre 2009 puis à compter du 1er jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er février 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'initiative de la partie la plus diligente, à se revoir dans le mois suivant toute revalorisation du SMIC pour prendre acte de son évolution afin d'en mesurer l'impact sur les rémunérations conventionnelles et de prendre toutes dispositions utiles.

Article 3

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNAI, II, III et IV.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

En vigueur étendu

ANNEXE

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,84
128 D	8,92
138 D	8,98
150 D	9,44

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNA-I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,54 € ou 22,25 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,13 €.

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,89
128 D	8,97
138 D	9,02
150 D	9,49

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNA-I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,59 € ou 22,36 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,17 €.

Personnel employé

A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,84
120	8,90
125	9,01
132,50	9,09
140	9,18
148,50	9,26

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,89
120	8,95
125	9,05
132,50	9,13
140	9,22
148,50	9,30

Personnel technicien et agent de maîtrise

A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
1	150	9,56
2	157,50	9,67
3	165	9,95
4	175	10,56
5	185	11,14
6	200	12,05
7	215	12,97
8	225	13,57

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
1	150	9,61

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
2	157,50	9,72
3	165	10,00
4	175	10,61
5	185	11,20
6	200	12,11
7	215	13,03
8	225	13,64

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 032,90	2 177,47
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 920,03	2 319,01
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 807,51	2 460,57
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 548,70	2 591,15
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 323,12	2 874,24
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 097,73	3 157,34
(1) Article 5, alinéa 4.				

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 176,21	2 188,22
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 072,65	2 330,45
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 969,45	2 472,71
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 719,23	2 603,95
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 512,27	2 888,43
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 305,51	3 172,92
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La FNAP ; La FNTS ; L'OTRE,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; La FNCR ; La FNST CGT ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 54, ce dernier, en date du 14 décembre 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2010.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er mars 2010

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,10	Art. 8.1, al. 2 et 3 Art. 9.10, al. 1 Art. 11
Indemnité de repas unique	7,48	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,35	Art. 8.2, al. 2 Art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,35	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	24,49	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,09	Art. 11

Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; La FNST CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

il a été convenu que le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 2 du 30 janvier 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1er décembre 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes 1,2,3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er décembre 2010.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	9,07	9,23	9,4146	9,5992	9,7838	9,9684
115 L	Préparateur de commandes	9,08	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
120 L	Contrôleur, flasheur	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,12	9,40	9,5880	9,7760	9,9640	10,1520
138 L	Opérateur de ligne	9,14	9,45	9,6390	9,8280	10,0170	10,2060
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	17 692,91	18 046,77	18 400,63	18 754,48	19 108,34
115 L	Préparateur de commandes	17 843,86	18 200,74	18 557,61	18 914,49	19 271,37
120 L	Contrôleur, flasheur	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 041,02	18 401,84	18 762,66	19 123,48	19 484,30
138 L	Opérateur de ligne	18 114,61	18 476,90	18 839,19	19 201,49	19 563,78
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,14	9,40	9,6820	9,9640	10,2460	10,5280	10,8100
120 L	Employé d'ordonnancement	9,19	9,45	9,7335	10,0170	10,3005	10,5840	10,8675

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 009,19	18 549,47	19 089,74	19 630,02	20 170,29	20 710,57
120 L	Employé d'ordonnancement	18 114,87	18 658,32	19 201,76	19 745,21	20 288,65	20 832,10

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,54	10,8562	11,1724	11,4886	11,8048	12,1210
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
165 L	Chef de quai logistique	11,02	11,3506	11,6812	12,0118	12,3424	12,6730
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 228,62	20 835,48	21 442,34	22 049,20	22 656,05	23 262,91
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
165 L	Chef de quai logistique	21 137,54	21 771,67	22 405,79	23 039,92	23 674,04	24 308,17
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		RAG	Paie mensuel minimum	RAG	Paie mensuel minimum	RAG	Paie mensuel minimum	RAG	Paie mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 166,74	2 412,51	33 775,08	2 533,13	35 383,41	2 653,76	36 991,75	2 774,38
106,5 L	Chef de projet	34 265,58	2 569,92	35 978,86	2 698,42	37 692,14	2 826,91	39 405,42	2 955,41
113 L	Directeur d'exploitation logistique	36 348,87	2 726,17	38 166,31	2 862,48	39 983,76	2 998,79	41 801,20	3 135,09
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
119 L	Directeur de site logistique	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
132 L	Directeur de sites logistiques	42 474,40	3 185,58	44 598,12	3 344,86	46 721,84	3 504,14	48 845,56	3 663,42

Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 12 novembre 2009 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à

compter du 1er février 2011 puis à compter du premier jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Il est précisé que l'emploi "Aide déménageur", coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er février 2011 puis à compter du premier jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,16
150 D	9,64

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,74 € ou 22,72 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,27 €.

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,21
150 D	9,73

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,77 € ou 22,78 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,29 €.

Personnel employé

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,03
120	9,09
125	9,19
132,50	9,28
140	9,37
148,50	9,45

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,06
120	9,12
125	9,22
132,50	9,30
140	9,4
148,50	9,48

Personnel technicien et agent de maîtrise

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,76
2	157,50	9,88
3	165	10,16
4	175	10,78
5	185	11,38
6	200	12,3
7	215	13,24
8	225	13,86

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,79
2	157,50	9,90
3	165	10,19
4	175	10,81
5	185	11,41
6	200	12,34
7	215	13,28
8	225	13,9

Personnel ingénieur et cadre

A compter du 1er février 2011

(En euros)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 643,03	2 223,23
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 569,81	2 367,74
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 496,96	2 512,27
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 274,74	2 645,61
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 128,47	2 934,64
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 982,40	3 223,69

(1) Article 5, alinéa 4.

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 730,56	2 229,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 663,03	2 374,73
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 595,87	2 519,69
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 378,90	2 653,43
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 244,00	2 943,31

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 109,31	3 233,21
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT mandatée par la FNTV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FNST CGT ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 75, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édictées une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement ' blanche ' ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année ' blanche ' . »

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rémunérations mensuelles et annuelles minimales

Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 heures par mois, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	à compter du 1er janvier 2011		à compter du 1er septembre 2011	
			Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 175,81	2 113,19	28 452,58	2 133,94
		De 5 à 10 ans	29 584,60	2 218,85	29 875,21	2 240,64
		De 10 à 15 ans	30 993,39	2 324,50	31 297,84	2 347,34
		Après 15 ans	32 402,18	2 430,16	32 720,47	2 454,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	30 007,54	2 250,57	30 302,30	2 272,67
		De 5 à 10 ans	31 507,91	2 363,09	31 817,42	2 386,31
		De 10 à 15 ans	33 008,29	2 475,62	33 332,53	2 499,94
		Après 15 ans	34 508,67	2 588,15	34 847,65	2 613,57
3	113	Jusqu'à 5 ans	31 838,52	2 387,89	32 151,28	2 411,35
		De 5 à 10 ans	33 430,45	2 507,28	33 758,84	2 531,91
		De 10 à 15 ans	35 022,37	2 626,68	35 366,41	2 652,48
		Après 15 ans	36 614,30	2 746,07	36 973,97	2 773,05
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 528,55	2 514,64	33 857,91	2 539,34
		De 5 à 10 ans	35 204,98	2 640,37	35 550,81	2 666,31
		De 10 à 15 ans	36 881,41	2 766,11	37 243,70	2 793,28
		Après 15 ans	38 557,84	2 891,84	38 936,60	2 920,24
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 191,62	2 789,37	37 556,96	2 816,77
		De 5 à 10 ans	39 051,20	2 928,84	39 434,81	2 957,61
		De 10 à 15 ans	40 910,78	3 068,31	41 312,66	3 098,45
		Après 15 ans	42 770,37	3 207,78	43 190,50	3 239,29
6	145	Jusqu'à 5 ans	40 854,50	3 064,09	41 255,82	3 094,19
		De 5 à 10 ans	42 897,22	3 217,29	43 318,61	3 248,90
		De 10 à 15 ans	44 939,95	3 370,50	45 381,40	3 403,61
		Après 15 ans	46 982,67	3 523,70	47 444,19	3 558,31
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention (annexe IV)				

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT mandatée par la FNTV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; La FNST CGT ; L'UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 83, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;

- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche";

- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année ' blanche". »

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,0238	1 520,31	1 565,92	1 611,53	1 657,14	1 702,75	1 748,36
2	157,5	10,5227	1 595,98	1 643,86	1 691,74	1 739,62	1 787,50	1 835,37
3	165	11,0274	1 672,53	1 722,70	1 772,88	1 823,05	1 873,23	1 923,40
4	175	11,7000	1 774,54	1 827,78	1 881,01	1 934,25	1 987,48	2 040,72
5	185	12,3581	1 874,35	1 930,58	1 986,81	2 043,04	2 099,28	2 155,51
6	200	13,3592	2 026,19	2 086,98	2 147,76	2 208,55	2 269,33	2 330,12
7	215	14,3604	2 178,04	2 243,38	2 308,72	2 374,07	2 439,41	2 504,75
8	225	15,0327	2 280,01	2 348,41	2 416,81	2 485,21	2 553,61	2 622,01

Traducteur : 133,80 € ;

Traducteur et rédacteur : 200,69 €.

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,1223	1 535,25	1 581,31	1 627,36	1 673,42	1 719,48	1 765,54
2	157,5	10,6260	1 611,65	1 659,99	1 708,34	1 756,69	1 805,04	1 853,39
3	165	11,1357	1 688,95	1 739,62	1 790,29	1 840,96	1 891,63	1 942,29
4	175	11,8149	1 791,97	1 845,72	1 899,48	1 953,24	2 007,00	2 060,76
5	185	12,4795	1 892,77	1 949,55	2 006,33	2 063,11	2 119,90	2 176,68
6	200	13,4904	2 046,09	2 107,47	2 168,85	2 230,24	2 291,62	2 353,00
7	215	14,5015	2 199,44	2 265,43	2 331,41	2 397,39	2 463,38	2 529,36
8	225	15,1804	2 302,41	2 371,48	2 440,56	2 509,63	2 578,70	2 647,77

Traducteur : 135,11 € ;

Traducteur et rédacteur : 202,66 €.

Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT mandatée par la FNTV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; La FNST CGT ; La UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 85, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;

- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;

- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Employés

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
3	110	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
4	115	9,1775	1 391,95	1 433,71	1 475,47	1 517,23	1 558,99	1 600,74
5	120	9,1787	1 392,13	1 433,90	1 475,66	1 517,43	1 559,19	1 600,95
6	125	9,1798	1 392,30	1 434,07	1 475,84	1 517,61	1 559,38	1 601,15
7	132,5	9,2680	1 405,68	1 477,85	1 490,02	1 532,19	1 574,36	1 616,53
8	140	9,3513	1 418,31	1 460,86	1 503,41	1 545,96	1 588,51	1 631,06
9	148,5	9,9213	1 504,76	1 549,91	1 595,05	1 640,19	1 685,34	1 730,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,04 € ;

Traducteur : 132,17 € ;

Traducteur et rédacteur : 198,24 €.

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Employés

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
3	110	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
4	115	9,2676	1 405,62	1 447,79	1 489,95	1 532,12	1 574,29	1 616,46
5	120	9,2689	1 405,81	1 447,99	1 490,16	1 532,34	1 574,51	1 616,69
6	125	9,2700	1 405,98	1 448,16	1 490,34	1 532,52	1 574,70	1 616,88
7	132,5	9,3590	1 419,48	1 462,06	1 504,65	1 547,23	1 589,82	1 632,40
8	140	9,4432	1 432,25	1 475,22	1 518,19	1 561,15	1 604,12	1 647,09
9	148,5	10,0188	1 519,55	1 565,14	1 610,72	1 656,31	1 701,90	1 747,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,37 € ;

Traducteur : 133,47 € ;

Traducteur et rédacteur : 200,18 €.

Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT mandatée par la FNTV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; La FNST CGT ; L'UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 99, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
3	115 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
4	120 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
5	123 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
6	128 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
7	131 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,91	1 511,91
	136 V	9,30	1 410,53	1 438,74	1 466,95	1 495,16	1 523,37
7 bis	137 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,59	1 529,93
8	138 V	9,51	1 442,38	1 471,23	1 500,08	1 528,92	1 557,77
9	140 V	9,58	1 453,00	1 482,06	1 511,12	1 540,18	1 569,24
9 bis	145 V	9,77	1 481,82	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
10	150 V	10,01	1 518,22	1 548,58	1 578,95	1 609,31	1 639,67
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er janvier 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : - 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; - 12,04 € ou 24,08 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
3	115 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
4	120 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
5	123 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
6	128 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
7	131 V	9,32	1 413,56	1 441,84	1 470,11	1 498,38	1 526,65
	136 V	9,40	1 425,70	1 454,21	1 482,73	1 511,24	1 539,75
7 bis	137 V	9,43	1 430,25	1 458,85	1 487,46	1 516,06	1 544,67
8	138 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
9	140 V	9,67	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
9 bis	145 V	9,87	1 496,98	1 526,92	1 556,86	1 586,80	1 616,74
10	150 V	10,11	1 533,38	1 564,05	1 594,72	1 625,39	1 656,05
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er septembre 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : - 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; - 12,16 € ou 24,31 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; La FGTE CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er avril 2011 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, article 5, paragraphe b, de l'annexe II de la convention et article 6, paragraphe b, de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,20	9,3840	9,5680	9,7520	9,9360
128 M	9,31	9,4962	9,6824	9,8686	10,0548
138 M	9,32	9,5064	9,6928	9,8792	10,0656
150 M	9,58	9,7716	9,9632	10,1548	10,3464

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

Durée du travail inférieure à 3 heures : 9,59 €.

Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,30 €.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 246,70	17 591,63	17 936,57	18 281,50	18 626,44
128 M	17 452,91	17 801,97	18 151,03	18 500,08	18 849,14
138 M	17 471,66	17 821,09	18 170,52	18 519,96	18 869,39
150 M	17 959,06	18 318,24	18 677,43	19 036,61	19 395,79

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 169 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	19 700,60	20 094,62	20 488,63	20 882,64	21 276,65
128 M	19 936,15	20 334,88	20 733,60	21 132,32	21 531,05
138 M	19 957,57	20 356,72	20 755,87	21 155,02	21 554,17
150 M	20 514,32	20 924,61	21 334,90	21 745,18	22 155,47

(En euros.)

Pour 200 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115, 118, 120 M	24 504,94	24 995,03	25 485,13	25 975,23	26 465,33
128 M	24 797,93	25 293,89	25 789,85	26 285,81	26 781,76
138 M	24 824,57	25 321,06	25 817,55	26 314,04	26 810,53
150 M	25 517,10	26 027,44	26 537,78	27 048,12	27 558,46

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,20	9,4760	9,7520	10,0280	10,3040	10,5800
125	9,27	9,5481	9,8262	10,1043	10,3824	10,6605
132,5	9,31	9,5893	9,8686	10,1479	10,4272	10,7065
140	9,33	9,6099	9,8898	10,1697	10,4496	10,7295
148,5	9,58	9,8674	10,1548	10,4422	10,7296	11,0170

Indemnités complémentaires :

Sténodactylographe ou sténotypiste : 31,97 €.

Traducteur : 127,86 €.

Traducteur et rédacteur : 191,80 €.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 246,70	17 764,10	18 281,50	18 798,90	19 316,30	19 833,70
125	17 377,92	17 899,26	18 420,60	18 941,94	19 463,27	19 984,61
132,5	17 452,91	17 976,50	18 500,08	19 023,67	19 547,26	20 070,85

140	17 490,40	18 015,11	18 539,83	19 064,54	19 589,25	20 113,96
148,5	17 959,06	18 497,83	19 036,61	19 575,38	20 114,15	20 652,92

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,70	9,9910	10,2820	10,5730	10,8640	11,1550
157,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
165	10,27	10,5781	10,8862	11,1943	11,5024	11,8105
175	10,90	11,2270	11,5540	11,8810	12,2080	12,5350
185	11,52	11,8656	12,2112	12,5568	12,9024	13,2480
200	12,45	12,8235	13,1970	13,5705	13,9440	14,3175
215	13,39	13,7917	14,1934	14,5951	14,9968	15,3985
225	14,02	14,4406	14,8612	15,2818	15,7024	16,1230

Indemnités complémentaires :

Traducteur : 129,47 €.

Traducteur et rédacteur : 194,20 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 184,02	18 729,54	19 275,06	19 820,58	20 366,10	20 911,62
157,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21
165	19 252,56	19 830,14	20 407,71	20 985,30	21 562,87	22 140,45
175	20 433,59	21 046,60	21 659,60	22 272,61	22 885,62	23 498,63
185	21 595,87	22 243,74	22 891,62	23 539,49	24 187,37	24 835,25
200	23 339,28	24 039,46	24 739,64	25 439,82	26 140,00	26 840,18
215	25 101,45	25 854,49	26 607,53	27 360,58	28 113,62	28 866,66
225	26 282,47	27 070,94	27 859,42	28 647,89	29 436,37	30 224,84

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	26 919,98	2 019,00
	De 5 à 10 ans	28 265,98	2 119,95
	De 10 à 15 ans	29 611,98	2 220,90
	Après 15 ans	30 957,98	2 321,85
106,5	Jusqu'à 5 ans	28 667,15	2 150,04
	De 5 à 10 ans	30 100,51	2 257,54
	De 10 à 15 ans	31 533,87	2 365,04
	Après 15 ans	32 967,22	2 472,54
113	Jusqu'à 5 ans	30 414,69	2 281,10
	De 5 à 10 ans	31 935,42	2 395,16
	De 10 à 15 ans	33 456,16	2 509,21
	Après 15 ans	34 976,89	2 623,27
119	Jusqu'à 5 ans	32 026,75	2 402,01
	De 5 à 10 ans	33 628,09	2 522,11
	De 10 à 15 ans	35 229,43	2 642,21
	Après 15 ans	36 830,76	2 762,31
132	Jusqu'à 5 ans	35 521,31	2 664,10
	De 5 à 10 ans	37 297,38	2 797,30
	De 10 à 15 ans	39 073,44	2 930,51
	Après 15 ans	40 849,51	3 063,71
145	Jusqu'à 5 ans	39 016,03	2 926,20
	De 5 à 10 ans	40 966,83	3 072,51
	De 10 à 15 ans	42 917,63	3 218,82
	Après 15 ans	44 868,43	3 365,13
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de l'annexe IV de la convention collective nationale).

Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; La FEDIMAG ; L'OTRE ; La TLF,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FNCR ; La FNST CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 57, ce dernier en date du 11 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er janvier 2012.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er janvier 2012

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,80	Art. 3, al. 1
Indemnité de repas unique	7,88	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,67	Art. 12
Indemnité spéciale	3,47	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	6,94	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		Art. 6
1 repas plus 1 découcher	40,94	
2 repas plus 1 découcher	53,75	

Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; L'UNCP FO ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 76, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1er avril 2012 (1)

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 135,44	2 185,16
		5 à 10 ans	30 592,21	2 294,42
		10 à 15 ans	32 048,98	2 403,67
		Après 15 ans	33 505,76	2 512,93
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 029,56	2 327,22
		5 à 10 ans	32 581,04	2 443,58
		10 à 15 ans	34 132,52	2 559,94
		Après 15 ans	35 683,99	2 676,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 922,91	2 469,22
		5 à 10 ans	34 569,06	2 592,68
		10 à 15 ans	36 215,20	2 716,14
		Après 15 ans	37 861,35	2 839,60

4	119	Jusqu'à 5 ans	34 670,50	2 600,29
		5 à 10 ans	36 404,03	2 730,30
		10 à 15 ans	38 137,55	2 860,32
		Après 15 ans	39 871,08	2 990,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 458,33	2 884,37
		5 à 10 ans	40 381,25	3 028,59
		10 à 15 ans	42 304,16	3 172,81
		Après 15 ans	44 227,08	3 317,03
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 245,96	3 168,45
		5 à 10 ans	44 358,26	3 326,87
		10 à 15 ans	46 470,56	3 485,29
		Après 15 ans	48 582,85	3 643,71
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; L'UNCP FO ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,3652	1 572,09	1 619,25	1 666,42	1 713,58	1 760,74	1 807,90
2	157,5	10,8810	1 650,32	1 699,83	1 749,34	1 798,85	1 848,36	1 897,87
3	165	11,4030	1 729,49	1 781,38	1 833,26	1 885,15	1 937,03	1 988,92
4	175	12,0985	1 834,98	1 890,03	1 945,08	2 000,13	2 055,18	2 110,23
5	185	12,7790	1 938,19	1 996,34	2 054,48	2 112,63	2 170,77	2 228,92
6	200	13,8142	2 095,20	2 158,06	2 220,91	2 283,77	2 346,62	2 409,48
7	215	14,8495	2 252,22	2 319,79	2 387,36	2 454,92	2 522,49	2 590,06
8	225	15,5447	2 357,66	2 428,39	2 499,12	2 569,85	2 640,58	2 711,31

Traducteur : 138,35 €.

Traducteur et rédacteur : 207,52 €.

Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,

Signataires	
Organisations de salariés	La FNCR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 86, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Employés

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
3	110	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
4	115	9,4900	1 439,35	1 482,53	1 525,71	1 568,89	1 612,07	1 655,25
5	120	9,4914	1 439,56	1 482,75	1 525,93	1 569,12	1 612,31	1 655,49
6	125	9,4925	1 439,73	1 482,92	1 526,11	1 569,30	1 612,49	1 655,69
7	132,5	9,5836	1 453,54	1 497,15	1 540,76	1 584,36	1 627,97	1 671,58
8	140	9,6698	1 466,62	1 510,62	1 554,62	1 598,61	1 642,61	1 686,61
9	148,5	10,2593	1 556,03	1 602,71	1 649,39	1 696,07	1 742,75	1 789,43

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,17 €.

Traducteur : 136,67 €.

Traducteur et rédacteur : 204,98 €.

Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FNCR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 100, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
3	115 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
4	120 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
5	123 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
6	128 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
7	131 V	9,5437	1 447,49	1 476,44	1 505,39	1 534,34	1 563,29
	136 V	9,6256	1 459,91	1 489,11	1 518,31	1 547,51	1 576,71
7 bis	137 V	9,6563	1 464,57	1 493,86	1 523,15	1 552,45	1 581,74
8	138 V	9,8304	1 490,98	1 520,80	1 550,62	1 580,44	1 610,25
9	140 V	9,9021	1 501,85	1 531,89	1 561,93	1 591,96	1 622,00
9 bis	145 V	10,1069	1 532,91	1 563,57	1 594,23	1 624,89	1 655,55
10	150 V	10,3526	1 570,18	1 601,58	1 632,99	1 664,39	1 695,79

NB. - En application de la CCNA 1, à compter du 1er avril 2012, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
- 13,37 € ou 26,74 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
- 13,37 € ou 26,74 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 12 novembre 2009 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er avril 2012, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à la date fixée à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe I

En vigueur étendu

Entreprises de transport de déménagement

Rémunérations conventionnelles

Personnel ouvrier

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
120 D	9,23
128 D	9,32
138 D	9,48
150 D	9,95

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 10,01 € ou 23,33 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,44 €.

Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
105,110,115	9,27
120	9,34
125	9,40
132,50	9,48
140	9,59
148,50	9,67

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	à l'embauche
1	150,00	10,00
2	157,50	10,10
3	165,00	10,39
4	175,00	11,00
5	185	11,64
6	200	12,59
7	215	13,54
8	225	14,18

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 235,98	2 267,71
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 201,30	2 415,10
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 167,00	2 562,52
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 980,34	2 698,54
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 911,15	2 993,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 842,17	3 288,17

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FNCR ; La FGT CFTC L'UNCP FO,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 58, ce dernier en date du 20 décembre 2011, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section II « Transports routiers de voyageurs ».

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mai 2012.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2012)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole

Indemnité de repas	12,55	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,75	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,47	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,47	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	25,60	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,81	Art. 11

Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 26 mars 2012 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », les points 1 et 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Il est précisé que l'emploi aide-déménageur, coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barèmes des rémunérations conventionnelles au 1er décembre 2012

Personnel ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,41
128 D	9,45
138 D	9,55
150 D	10,00

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 10,11 € ou 23,56 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.

Personnel employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,41
120	9,45
125	9,50
132,50	9,55
140	9,65
148,50	9,75

Personnel techniciens et agents de maîtrises

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,10
2	157,50	10,20
3	165	10,50
4	175	11,10
5	185	11,75
6	200	12,70
7	215	13,65
8	225	14,30

Personnel ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 538	2 290
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 523	2 439
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 509	2 588
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 340	2 725
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 310	3 023
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 280	3 321
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Organisations de salariés	La FNCR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 59, ce dernier en date du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er janvier 2013.

Entrée en application

Article 2

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(en vigueur à compter du 1er janvier 2013)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas		
Indemnité de repas unique		
Indemnité de repas unique « nuit »	13,06 €	Art. 3, al. 1
Indemnité spéciale	8,04 €	Art. 4
	7,82 €	Art. 12
Indemnité de casse-croûte	3,54 €	Art. 7
	7,08 €	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :	41,76 €	Art. 6
- 1 repas + 1 découcher	54,83 €	
- 2 repas + 1 découcher		

Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Organisations de salariés	La FGT CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, à l'article 5 b de l'annexe II de la convention et à l'article 6 b de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844
128 M	9,51	9,7002	9,8904	10,0806	10,2708
138 M	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
150 M	9,79	9,9858	10,1816	10,3774	10,5732

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9,80 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,79 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 677,87	18 031,42	18 384,98	18 738,54	19 092,10
128 M	17 827,84	18 184,39	18 540,95	18 897,51	19 254,06
138 M	17 865,33	18 222,64	18 579,94	18 937,25	19 294,56
150 M	18 352,74	18 719,79	19 086,85	19 453,90	19 820,96

Ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 169 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 222,26	20 626,70	21 031,15	21 435,59	21 840,04
128 M	20 393,81	20 801,69	21 209,57	21 617,44	22 025,32
138 M	20 436,70	20 845,44	21 254,17	21 662,91	22 071,64
150 M	20 994,26	21 414,15	21 834,03	22 253,92	22 673,80

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 200 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96
128 M	25 330,65	25 837,26	26 343,87	26 850,48	27 357,10
138 M	25 383,92	25 891,60	26 399,27	26 906,95	27 414,63
150 M	26 076,45	26 597,98	27 119,51	27 641,04	28 162,56

Employés

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445
125	9,47	9,7541	10,0382	10,3223	10,6064	10,8905
132,5	9,51	9,7953	10,0806	10,3659	10,6512	10,9365
140	9,54	9,8262	10,1124	10,3986	10,6848	10,9710
148,5	9,79	10,0837	10,3774	10,6711	10,9648	11,2585

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 32,67 € ;

- traducteur : 130,67 € ;

- traducteur et rédacteur : 196,02 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 677,87	18 208,20	18 738,54	19 268,87	19 799,21	20 329,55
125	17 752,85	18 285,44	18 818,02	19 350,61	19 883,19	20 415,78
132,5	17 827,84	18 362,67	18 897,51	19 432,34	19 967,18	20 502,01
140	17 884,08	18 420,60	18 957,12	19 493,64	20 030,17	20 566,69
148,5	18 352,74	18 903,32	19 453,90	20 004,48	20 555,07	21 105,65

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,91	10,2073	10,5046	10,8019	11,0992	11,3965
157,5	10,02	10,3206	10,6212	10,9218	11,2224	11,5230
165	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
175	11,14	11,4742	11,8084	12,1426	12,4768	12,8110
185	11,77	12,1231	12,4762	12,8293	13,1824	13,5355
200	12,72	13,1016	13,4832	13,8648	14,2464	14,6280
215	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320
225	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 132,32 € ;

- traducteur et rédacteur : 198,47 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 577,69	19 135,03	19 692,36	20 249,69	20 807,02	21 364,35
157,5	18 783,90	19 347,42	19 910,94	20 474,46	21 037,97	21 601,49
165	19 683,73	20 274,24	20 864,76	21 455,27	22 045,78	22 636,29
175	20 883,50	21 510,01	22 136,51	22 763,02	23 389,52	24 016,03
185	22 064,53	22 726,46	23 388,40	24 050,33	24 712,27	25 374,21
200	23 845,44	24 560,80	25 276,16	25 991,53	26 706,89	27 422,25
215	25 645,09	26 414,44	27 183,80	27 953,15	28 722,50	29 491,86
225	26 863,61	27 669,52	28 475,42	29 281,33	30 087,24	30 893,15

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er janvier 2013

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	27 512,22	2 063,42
	5 à 10 ans	28 887,83	2 166,59
	10 à 15 ans	30 263,44	2 269,76
	Après 15 ans	31 639,05	2 372,93
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 297,83	2 197,34
	5 à 10 ans	30 762,72	2 307,20
	10 à 15 ans	32 227,61	2 417,07
	Après 15 ans	33 692,50	2 526,94
113	Jusqu'à 5 ans	31 083,81	2 331,29
	5 à 10 ans	32 638,00	2 447,85
	10 à 15 ans	34 192,19	2 564,41
	Après 15 ans	35 746,38	2 680,98
119	Jusqu'à 5 ans	32 731,34	2 454,85
	5 à 10 ans	34 367,91	2 577,59
	10 à 15 ans	36 004,47	2 700,34
	Après 15 ans	37 641,04	2 823,08

132	Jusqu'à 5 ans	36 302,78	2 722,71
	5 à 10 ans	38 117,92	2 858,84
	10 à 15 ans	39 933,06	2 994,98
	Après 15 ans	41 748,20	3 131,11
145	Jusqu'à 5 ans	39 874,38	2 990,58
	5 à 10 ans	41 868,10	3 140,11
	10 à 15 ans	43 861,82	3 289,64
	Après 15 ans	45 855,54	3 439,17
Cadres supérieurs : voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.			

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 a, de l'annexe IV de la convention).

Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FGT CFTC ; La SNATT CFE-CGC ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 77, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1er janvier 2013 (1)

Ingénieurs et cadres

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indéfinités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 572,47	2 217,94
		De 5 à 10 ans	31 051,09	2 328,83
		De 10 à 15 ans	32 529,72	2 439,73
		Après 15 ans	34 008,34	2 550,63
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 495,00	2 362,13
		De 5 à 10 ans	33 069,75	2 480,23
		De 10 à 15 ans	34 644,50	2 598,34
		Après 15 ans	36 219,25	2 716,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 416,75	2 506,26
		De 5 à 10 ans	35 087,59	2 631,57
		De 10 à 15 ans	36 758,43	2 756,88
		Après 15 ans	38 429,26	2 882,19
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 190,56	2 639,29
		De 5 à 10 ans	36 950,09	2 771,26
		De 10 à 15 ans	38 709,62	2 903,22
		Après 15 ans	40 469,14	3 035,19
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 035,20	2 927,64
		De 5 à 10 ans	40 986,96	3 074,02
		De 10 à 15 ans	42 938,72	3 220,40
		Après 15 ans	44 890,48	3 366,79
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 879,65	3 215,97
		De 5 à 10 ans	45 023,63	3 376,77
		De 10 à 15 ans	47 167,62	3 537,57
		Après 15 ans	49 311,60	3 698,37
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 85, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,5207	1 595,67	1 643,54	1 691,41	1 739,28	1 787,15	1 835,02
2	157,5	11,0442	1 675,08	1 725,33	1 775,58	1 825,83	1 876,09	1 926,34
3	165	11,5740	1 755,44	1 808,10	1 860,76	1 913,42	1 966,09	2 018,75
4	175	12,2800	1 862,50	1 918,38	1 974,25	2 030,13	2 086,00	2 141,88
5	185	12,9707	1 967,26	2 026,28	2 085,30	2 144,32	2 203,34	2 262,35
6	200	14,0214	2 126,63	2 190,43	2 254,23	2 318,02	2 381,82	2 445,62
7	215	15,0722	2 286,01	2 354,59	2 423,17	2 491,75	2 560,33	2 628,91
8	225	15,7779	2 393,03	2 464,82	2 536,61	2 608,40	2 680,19	2 751,98

Traducteur : 140,43 €.

Traducteur et rédacteur : 210,63 €.

Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FGT CFTC ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 87, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

Employés

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
3	110	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
4	115	9,6324	1 460,94	1 504,77	1 548,59	1 592,42	1 636,25	1 680,08
5	120	9,6338	1 461,15	1 504,99	1 548,82	1 592,66	1 636,49	1 680,33
6	125	9,6349	1 461,32	1 505,16	1 549,00	1 592,84	1 636,68	1 680,52
7	132,5	9,7274	1 475,35	1 519,61	1 563,87	1 608,13	1 652,39	1 696,65
8	140	9,8148	1 488,62	1 533,28	1 577,93	1 622,59	1 667,25	1 711,91
9	148,5	10,4132	1 579,37	1 626,75	1 674,13	1 721,51	1 768,89	1 816,27

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,68 €.

Traducteur : 138,72 €.

Traducteur et rédacteur : 208,05 €.

Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; La FGT CFTC ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 101, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
3	115 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
4	120 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
5	123 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
6	128 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
7	131 V	9,6869	1 469,21	1 498,59	1 527,97	1 557,36	1 586,74
	136 V	9,7700	1 481,81	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
7 bis	137 V	9,8011	1 486,54	1 516,27	1 546,00	1 575,73	1 605,46
8	138 V	9,9779	1 513,34	1 543,61	1 573,88	1 604,14	1 634,41
9	140 V	10,0506	1 524,38	1 554,87	1 585,35	1 615,84	1 646,33
9 bis	145 V	10,2585	1 555,91	1 587,03	1 618,14	1 649,26	1 680,38
10	150 V	10,5079	1 593,73	1 625,61	1 657,48	1 689,36	1 721,23

NB. - En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2013, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
- 13,57 € ou 27,14 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
- 13,57 € ou 27,14 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; UNCP FO.

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 60, ce dernier en date du 19 décembre 2012 est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Transports routiers de voyageurs ».

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mars 2013)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,80	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,90	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,60	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,60	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,20	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	29,28	Art. 11

Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Organisations de salariés	FGT CFTC.

En vigueur étendu

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 21 novembre 2012 est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1^{er} mai 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1^{er} mai 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Il est précisé que l'emploi "Aide déménageur", coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à la date fixée à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,44
128 D	9,52
138 D	9,66
150 D	10,14

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,21 € ou 23,80 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,57 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,57 €.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,50
120	9,54
125	9,60
132,50	9,65
140	9,75
148,50	9,85

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,20
2	157,50	10,30
3	165	10,61
4	175	11,21
5	185	11,87
6	200	12,83
7	215	13,79
8	225	14,44

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du 1er mai 2013

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 843	2 313
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 848	2 463
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 854	2 614
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 703	2 752
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 713	3 053
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 723	3 354

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	FNAA ; FNAP ; FNTS ; OTRE.

Signataires	
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FGTE CFDT.

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 61, ce dernier en date du 8 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mai 2014.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2014)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,94	Art. 8.1, alinéas 2 et 3, art. 9.10, alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	7,99	Art. 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,64	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,64	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,49	Art.10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	29,53	Art. 11

Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 79, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel ingénieur et cadre

Base : 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

A compter du 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)

1	100	Jusqu'à 5 ans	29 956,91	2 246,77
		De 5 à 10 ans	31 454,76	2 359,11
		De 10 à 15 ans	32 952,60	2 471,45
		Après 15 ans	34 450,45	2 583,78
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 904,44	2 392,83
		De 5 à 10 ans	33 499,66	2 512,47
		De 10 à 15 ans	35 094,88	2 632,12
		Après 15 ans	36 690,11	2 751,76
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 851,17	2 538,84
		De 5 à 10 ans	35 543,73	2 665,78
		De 10 à 15 ans	37 236,29	2 792,72
		Après 15 ans	38 928,85	2 919,66
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 648,04	2 673,60
		De 5 à 10 ans	37 430,44	2 807,28
		De 10 à 15 ans	39 212,84	2 940,96
		Après 15 ans	40 995,25	3 074,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 542,66	2 965,70
		De 5 à 10 ans	41 519,79	3 113,98
		De 10 à 15 ans	43 496,93	3 262,27
		Après 15 ans	45 474,06	3 410,55
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 437,09	3 257,78
		De 5 à 10 ans	45 608,94	3 420,67
		De 10 à 15 ans	47 780,80	3 583,56
		Après 15 ans	49 952,65	3 746,45
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

N.B. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 87, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,6575	1 616,42	1 664,91	1 713,40	1 761,90	1 810,39	1 858,88
2	157,5	11,1878	1 696,85	1 747,76	1 798,66	1 849,57	1 900,47	1 951,38
3	165	11,7245	1 778,25	1 831,60	1 884,94	1 938,29	1 991,64	2 044,99
4	175	12,4396	1 886,72	1 943,32	1 999,92	2 056,53	2 113,13	2 169,73
5	185	13,1393	1 992,84	2 052,63	2 112,41	2 172,20	2 231,98	2 291,77
6	200	14,2037	2 154,27	2 218,90	2 283,53	2 348,16	2 412,78	2 477,41
7	215	15,2681	2 315,72	2 385,19	2 454,66	2 524,13	2 593,60	2 663,08
8	225	15,9830	2 424,14	2 496,87	2 569,59	2 642,32	2 715,04	2 787,77

Traducteur : 142,26 €.

Traducteur et rédacteur : 213,37 €.

Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 89, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
3	110	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
4	115	9,7576	1 479,94	1 524,34	1 568,73	1 613,13	1 657,53	1 701,93
5	120	9,7590	1 480,15	1 524,56	1 568,96	1 613,37	1 657,77	1 702,18
6	125	9,7602	1 480,32	1 524,73	1 569,14	1 613,55	1 657,96	1 702,37
7	132,5	9,8539	1 494,53	1 539,37	1 584,21	1 629,04	1 673,88	1 718,71
8	140	9,9424	1 507,96	1 553,20	1 598,44	1 643,68	1 688,92	1 734,16
9	148,5	10,5486	1 599,90	1 647,90	1 695,90	1 743,89	1 791,89	1 839,89

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,13 €.

Traducteur : 140,52 €.

Traducteur et rédacteur : 210,75 €.

Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 104, ce dernier en date du 12 décembre 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Barème des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
3	115 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
4	120 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
5	123 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
6	128 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
7	131 V	9,8128	1 488,31	1 518,08	1 547,84	1 577,61	1 607,38
	136 V	9,8970	1 501,08	1 531,10	1 561,12	1 591,14	1 621,17

7 bis	137 V	9,9285	1 505,86	1 535,97	1 566,09	1 596,21	1 626,33
8	138 V	10,1076	1 533,02	1 563,68	1 594,34	1 625,00	1 655,66
9	140 V	10,1813	1 544,19	1 575,08	1 605,96	1 636,84	1 667,73
9 bis	145 V	10,3919	1 576,13	1 607,66	1 639,18	1 670,70	1 702,22
10	150 V	10,6445	1 614,45	1 646,74	1 679,03	1 711,32	1 743,61

N.B. - En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2015, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou d'encaisseur (art. 13, b et c) ;
- 13,75 € ou 27,49 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
- 13,75 € ou 27,49 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; L'OTRE ; Le TLF ; La FNTR,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er janvier 2016 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er janvier 2016 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I, à l'article 5 b de l'annexe II et à l'article 6 b de l'annexe III sont revalorisées à compter du 1er janvier 2016 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

PERSONNELS OUVRIERS ROULANTS et SEDENTAIRES Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Coefficients	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	9,68	9,8736	10,0672	10,2608	10,4544
128 M	9,71	9,9042	10,0984	10,2926	10,4868
138 M	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
150 M	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

Durée du travail inférieure à 3 heures : 10,01 euros

Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 23,28 euros

PERSONNELS OUVRIERS ROULANTS et SEDENTAIRES Garanties Annuelles de Rémunération (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Pour 151,67 heures	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M-115 M -118 AA - 120 M	18 146,53	18 509,46	18 872,39	19 235,32	19 598,25
128 M	18 202,77	18 566,82	18 930,88	19 294,93	19 658,99
138 AA	18 240,26	18 605,06	18 969,87	19 334,67	19 699,48
150 M	18 746,41	19 121,34	19 496,27	19 871,20	20 246,12

PERSONNELS OUVRIERS ROULANTS Garanties Annuelles de Rémunération (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Pour 169 heures	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	20 738,03	21 152,79	21 567,55	21 982,32	22 397,08
128 M	20 802,30	21 218,35	21 634,40	22 050,44	22 466,49
138 M	20 845,15	21 262,05	21 678,96	22 095,86	22 512,76
150 M	21 423,59	21 852,06	22 280,53	22 709,00	23 137,48

Pour 200 heures	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	25 783,45	26 299,12	26 814,79	27 330,46	27 846,13
128 M	25 863,36	26 380,63	26 897,90	27 415,16	27 932,43
138 AA	25 916,63	26 434,97	26 953,30	27 471,63	27 989,96
150 AA	26 635,80	27 168,52	27 701,23	28 233,95	28 766,66

PERSONNELS EMPLOYES Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Coefficients	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	9,68	9,9704	10,2608	10,5512	10,8416	11,1320
125	9,69	9,9807	10,2714	10,5621	10,8528	11,1435
132,5	9,71	10,0013	10,2926	10,5839	10,8752	11,1665
140	9,74	10,0322	10,3244	10,6166	10,9088	11,2010
148,5	10	10,3000	10,6000	10,9000	11,2000	11,5000

Indemnités complémentaires :

Sténodactylographie ou sténotypiste : 33,37 euros

Traducteur : 133,47 euros

Traducteur et rédacteur : 200,23 euros

PERSONNELS EMPLOYES Garanties Annuelles de Rémunération (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Pour 151,67 heures	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	18 146,53	18 690,93	19 235,32	19 779,72	20 324,11	20 868,51
125	18 165,27	18 710,23	19 255,19	19 800,14	20 345,10	20 890,06
132,5	18 202,77	18 748,85	19 294,94	19 841,02	20 387,10	20 933,19
140	18 259,01	18 806,78	19 354,55	19 902,32	20 450,09	20 997,86
148,5	18 746,41	19 308,80	19 871,19	20 433,59	20 995,98	21 558,37

PERSONNELS TECHNICIENS et AGENTS DE MAITRISE Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Coefficients	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,12	10,4236	10,7272	11,0308	11,3344	11,6380
157,5	10,24	10,5472	10,8544	11,1616	11,4688	11,7760
165	10,73	11,0519	11,3738	11,6957	12,0176	12,3395
175	11,38	11,7214	12,0628	12,4042	12,7456	13,0870
185	12,02	12,3806	12,7412	13,1018	13,4624	13,8230
200	12,99	13,3797	13,7694	14,1591	14,5488	14,9385
215	13,97	14,3891	14,8082	15,2273	15,6464	16,0655
225	14,64	15,0792	15,5184	15,9576	16,3968	16,8360

Indemnités complémentaires :

Traducteur : 135,16 euros

Traducteur et rédacteur : 202,73 euros

PERSONNELS TECHNICIENS et AGENTS DE MAITRISE Garanties Annuelles de Rémunération (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

Pour 151,67 heures	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 971,37	19 540,51	20 109,65	20 678,79	21 247,93	21 817,07
157,5	19 196,33	19 772,22	20 348,11	20 924,00	21 499,88	22 075,77
165	20 114,90	20 718,35	21 321,79	21 925,24	22 528,69	23 132,14
175	21 333,42	21 973,42	22 613,42	23 253,42	23 893,43	24 533,43
185	22 533,19	23 209,18	23 885,18	24 561,17	25 237,17	25 913,17
200	24 351,59	25 082,14	25 812,68	26 543,23	27 273,78	28 004,33
215	26 188,74	26 974,40	27 760,06	28 545,72	29 331,39	30 117,05
225	27 444,75	28 268,09	29 091,43	29 914,77	30 738,12	31 561,46

PERSONNELS INGENIEURS et CADRES Rémunérations Annuelles Garanties et paiements mensuels minima (en euros) à compter du 1^{er} janvier 2016

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 102,63	2 107,70
	5 à 10 ans	29 507,76	2 213,08
	10 à 15 ans	30 912,89	2 318,47
	après 15 ans	32 318,02	2 423,85
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 926,56	2 244,49
	5 à 10 ans	31 422,89	2 356,72
	10 à 15 ans	32 919,22	2 468,94
	après 15 ans	34 415,54	2 581,17
113	Jusqu'à 5 ans	31 750,87	2 381,32
	5 à 10 ans	33 338,41	2 500,38
	10 à 15 ans	34 925,96	2 619,45
	après 15 ans	36 513,50	2 738,51
119	Jusqu'à 5 ans	33 433,75	2 507,53
	5 à 10 ans	35 105,44	2 632,91
	10 à 15 ans	36 777,13	2 758,28
	après 15 ans	38 448,81	2 883,66
132	Jusqu'à 5 ans	37 081,84	2 781,14
	5 à 10 ans	38 935,93	2 920,19
	10 à 15 ans	40 790,02	3 059,25
	après 15 ans	42 644,12	3 198,31
145	Jusqu'à 5 ans	40 730,08	3 054,76
	5 à 10 ans	42 766,58	3 207,49
	10 à 15 ans	44 803,09	3 360,23
	après 15 ans	46 839,59	3 512,97
Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5 § 2 de la CCNA 4).

Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; CSD ; FEDESFI ; FNTR ; FEDIMAG.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 63, ce dernier en date du 10 juin 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er février 2016.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er février 2016)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,32	Art. 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,20	Art. 4

Indemnité de repas unique « nuit »	7,98	Art. 12
Indemnité spéciale	3,61	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,22	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		
1 repas + 1 découcher	42,60	Art. 6
2 repas + 1 découcher	55,92	

Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	CSD ; UNOSTRA.
Organisations de salariés	FGTE CFDT.

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 29 avril 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juillet 2016.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,68
128 D	9,82
138 D	10,00
150 D	10,50

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,50 € ou 24,49 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,81
120	9,85
125	9,91
132,50	9,97
140	10,07
148,50	10,17

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,52
2	157,50	10,62
3	165	10,96
4	175	11,57
5	185	12,26
6	200	13,25
7	215	14,23
8	225	14,91

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coef.	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 840,70	2 388,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 910,13	2 543,26
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 980,56	2 698,54
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 889,71	2 841,73
5	132	Jusqu'à 5 ans...	42 029,57	3 152,22
6	145	Jusqu'à 5 ans...	46 168,42	3 462,63
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 80, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 136,65 31 643,48 33 150,32 34 657,15	2 260,25 2 373,26 2 486,27 2 599,29
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	32 095,87 33 700,66 35 305,45 36 910,25	2 407,19 2 527,55 2 647,91 2 768,27
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 054,28 35 756,99 37 459,70 39 162,42	2 554,07 2 681,77 2 809,48 2 937,18
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	35 861,93 37 655,02 39 448,12 41 241,22	2 689,64 2 824,13 2 958,61 3 093,09
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	39 779,92 41 768,91 43 757,91 45 746,90	2 983,49 3 132,67 3 281,84 3 431,02
6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	43 697,71 45 882,60 48 067,48 50 252,37	3 277,33 3 441,19 3 605,06 3 768,93
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,7214	1 626,12	1 674,91	1 723,69	1 772,47	1 821,26	1 870,04
2	157,5	11,2549	1 707,03	1 758,25	1 809,46	1 860,67	1 911,88	1 963,09
3	165	11,7948	1 788,92	1 842,59	1 896,26	1 949,93	2 003,60	2 057,26

4	175	12,5142	1 898,03	1 954,98	2 011,92	2 068,86	2 125,80	2 182,74
5	185	13,2181	2 004,79	2 064,94	2 125,08	2 185,23	2 245,37	2 305,51
6	200	14,2889	2 167,20	2 232,22	2 297,23	2 362,25	2 427,26	2 492,28
7	215	15,3597	2 329,61	2 399,50	2 469,38	2 539,27	2 609,16	2 679,05
8	225	16,0789	2 438,69	2 511,85	2 585,01	2 658,17	2 731,33	2 804,49

Traducteur : 143,10 €.

Traducteur et rédacteur : 214,65 €.

Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Organisations de salariés	La FGTE CFTD,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 90, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
3	110	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
4	115	9,8161	1 488,81	1 533,48	1 578,14	1 622,81	1 667,47	1 712,14
5	120	9,8176	1 489,03	1 533,70	1 578,37	1 623,04	1 667,71	1 712,38
6	125	9,8188	1 489,21	1 533,89	1 578,56	1 623,24	1 667,92	1 712,59
7	132,5	9,9130	1 503,51	1 548,61	1 593,72	1 638,82	1 683,93	1 729,03
8	140	10,0021	1 517,01	1 562,52	1 608,03	1 653,54	1 699,05	1 744,56
9	148,5	10,6119	1 609,51	1 657,79	1 706,08	1 754,36	1 802,65	1 850,93

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,41 €.

Traducteur : 141,64 €.

Traducteur et rédacteur : 212,46 €.

Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 105, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
3	115 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
4	120 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
5	123 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
6	128 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
7	131 V	9,8717	1 497,24	1 527,18	1 557,13	1 587,07	1 617,02
	136 V	9,9564	1 510,08	1 540,29	1 570,49	1 600,69	1 630,89
7 bis	137 V	9,9881	1 514,89	1 545,19	1 575,49	1 605,78	1 636,08
8	138 V	10,1682	1 542,22	1 573,06	1 603,91	1 634,75	1 665,60
9	140 V	10,2424	1 553,46	1 584,53	1 615,60	1 646,67	1 677,74
9 bis	145 V	10,4543	1 585,60	1 617,31	1 649,02	1 680,73	1 712,44
10	150 V	10,7084	1 624,14	1 656,62	1 689,10	1 721,59	1 754,07

NB. - En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2016, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ;
- 13,83 € ou 27,66 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
- 13,83 € ou 27,66 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	Entre : L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La FEDIMAG,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 17 mars 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er juin 2016, conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 6 MOIS	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Manutentionnaire logistique	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
115 L	Préparateur de commandes	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
	Agent logistique	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
120 L	Contrôleur, flasheur	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,74	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
138 L	Opérateur de ligne	9,76	9,98	10,1796	10,3792	10,5788	10,7784

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels ouvriers

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
	Manutentionnaire logistique	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
115 L	Préparateur de commandes	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
	Agent logistique	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
120 L	Contrôleur, flasheur	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	19 034,30	19 414,99	19 795,67	20 176,36	20 557,04
138 L	Opérateur de ligne	19 111,94	19 494,18	19 876,42	20 258,66	20 640,90

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 MOIS	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,76	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
120 L	Employé d'ordonnancement	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
	Agent administratif logistique	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 pour 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 000,71	19 570,73	20 140,75	20 710,77	21 280,80	21 850,82
120 L	Employé d'ordonnancement	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05
	Agent administratif logistique	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880

157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Gestionnaire de stocks	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Responsable ou superviseur de lignes	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
165 L	Chef de quai logistique	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable service client logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable conditionnement à façon	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 342,34	21 982,61	22 622,88	23 263,15	23 903,42	24 543,69
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Gestionnaire de stocks	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Responsable ou superviseur de lignes	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
165 L	Chef de quai logistique	22 301,30	22 970,34	23 639,38	24 308,42	24 977,46	25 646,50
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable service client logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable conditionnement à façon	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 937,73	2 545,33	35 634,62	2 672,60	37 331,50	2 799,86	39 028,39	2 927,13
	Chef de projet	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
	Responsable sécurité	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12

113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
	Directeur méthode logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
	Directeur de site logistique	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
132 L	Directeur de sites logistiques	44 812,90	3 360,97	47 053,55	3 529,02	49 294,19	3 697,06	51 534,84	3 865,11

Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	FNAAL FNTS OTRE CNSA
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004 modifié en dernier état par avenant n° 3 du 2 juin 2009 est une nouvelle fois modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est indissociable de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, dont il constitue le volet salarial.

Les taux horaires des personnels ambulanciers sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Ce tableau sera intégré dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le 1er juillet 2016, dans les conditions ci-dessous.

La première étape de revalorisation des taux horaires fixés par le tableau joint au présent avenant entre en application à cette même date.

Les étapes 2 et 3 de revalorisation des taux horaires fixés par le tableau joint au présent avenant entrent en application aux première et seconde dates d'anniversaire de la première étape, sous réserve que l'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire soit intervenue avant la date du premier de ces deux anniversaires.

A défaut, l'entrée en application de l'étape 2 intervient à la date du premier jour du mois qui suit l'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du

temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire soit intervenue avant la date du premier de ces deux anniversaires, et l'étape 3 à la date anniversaire de l'application de l'étape 2.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent que les partenaires sociaux se réunissent, au moins, une fois par an pour négocier les salaires.

(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

(2)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ambulanciers

Taux horaires garantis à l'embauche

(En euros.)

	Taux horaire garanti à l'embauche	Ambulancier 1er degré groupe A	Ambulancier 2e degré groupe B
Etape 1	A compter du 1er juillet 2016	9,7176	10,3130
Etape 2	A la date du 1er anniversaire de l'étape 1(*)	9,9042	10,5110
Etape 3	A la date du 2e anniversaire de l'étape 1(**)	10,0943	10,7129

(*) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire à la date anniversaire de l'étape 1, l'étape 2 entre en application à compter de la date du premier jour du mois qui suit l'extension de cet accord.

(**) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire à la date anniversaire de l'étape 1, l'étape 3 entre en application à la date anniversaire de la date d'application de l'étape 2.

Le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 19,99 € à compter de l'entrée en application de l'étape 1 ;
- 20,37 € à compter de l'entrée en application de l'étape 2 ;
- 20,76 € à compter de l'entrée en application de l'étape 3.

Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	FNAA FNTS OTRE CNSA
Organisations de salariés	FGTE CFTD

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 64, ce dernier en date du 7 janvier 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le 1er août 2016.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des personnels ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er août 2016)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,04	Art. 8.1, alinéa 2 et 3, art. 9.10 alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	8,05	Art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,65	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,65	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,53	Art. 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,56	Art. 11

Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA ; CSD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CGC ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 12 février 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,88
138 D	10,06
150 D	10,56

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de : 10,56 € ou 24,64 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80 €.

Personnel employé

Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,87
120	9,91
125	9,97
132,50	10,03
140	10,13
148,50	10,23

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	taux horaire à l'embauche
1	150	10,58
2	157,50	10,68
3	165	11,03
4	175	11,64
5	185	12,33
6	200	13,33
7	215	14,32
8	225	15,00

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 031,74	2 402,38
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 113,59	2 558,52
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 196,44	2 714,73
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 117,05	2 858,78
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 281,75	3 171,13
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 445,43	3 483,41
(1) Article 5 alinéa 4.				

Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	UFT UNOSTRA FEDIMAG
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 65, ce dernier en date du 5 juillet 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant la signature.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la signature)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,40	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,25	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,03	Article 12
Indemnité spéciale	3,63	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,26	Article 5
Indemnité de grand déplacement :	Article 6	
- 1 repas + 1 découcher	42,86	
- 2 repas + 1 découcher	56,26	

Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	UFT UNOSTRA OTRE TLF FNTR
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er mai 2017 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er mai 2017 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1er mai 2017 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,77	9,9654	10,1608	10,3562	10,5516
128 M	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
138 M	9,82	10,0164	10,2128	10,4092	10,6056
150 M	10,06	10,2612	10,4624	10,6636	10,8648

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,07 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 23,42 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	18 315,24	18 681,55	19 047,85	19 414,16	19 780,46

128 M	18 371,48	18 738,91	19 106,34	19 473,77	19 841,20
138 M	18 408,98	18 777,16	19 145,34	19 513,52	19 881,69
150 M	18 858,89	19 236,07	19 613,25	19 990,42	20 367,60

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 930,85	21 349,46	21 768,08	22 186,70	22 605,31
128 M	20 995,12	21 415,02	21 834,92	22 254,82	22 674,73
138 M	21 037,96	21 458,72	21 879,48	22 300,24	22 721,00
150 M	21 552,13	21 983,17	22 414,21	22 845,26	23 276,30

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	26 023,18	26 543,64	27 064,10	27 584,57	28 105,03
128 M	26 103,08	26 625,15	27 147,21	27 669,27	28 191,33
138 M	26 156,36	26 679,48	27 202,61	27 725,74	28 248,86
150 M	26 795,61	27 331,53	27 867,44	28 403,35	28 939,26

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,77	10,0631	10,3562	10,6493	10,9424	11,2355
125	9,78	10,0734	10,3668	10,6602	10,9536	11,2470
132,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
140	9,83	10,1249	10,4198	10,7147	11,0096	11,3045
148,5	10,06	10,3618	10,6636	10,9654	11,2672	11,5690

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 33,57 € ;

- traducteur : 134,27 € ;

- traducteur et rédacteur : 201,43 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	18 315,24	18 864,70	19 414,16	19 963,62	20 513,07	21 062,53
125	18 333,99	18 884,01	19 434,03	19 984,05	20 534,07	21 084,09
132,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21
140	18 427,72	18 980,55	19 533,39	20 086,22	20 639,05	21 191,88
148,5	18 858,89	19 424,66	19 990,42	20 556,19	21 121,96	21 687,72

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,18	10,4854	10,7908	11,0962	11,4016	11,7070
157,5	10,30	10,6090	10,9180	11,2270	11,5360	11,8450
165	10,79	11,1137	11,4374	11,7611	12,0848	12,4085
175	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
185	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
200	13,07	13,4621	13,8542	14,2463	14,6384	15,0305
215	14,05	14,4715	14,8930	15,3145	15,7360	16,1575
225	14,73	15,1719	15,6138	16,0557	16,4976	16,9395

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 135,97 € ;

- traducteur et rédacteur : 203,95 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 083,85	19 656,36	20 228,88	20 801,39	21 373,91	21 946,42
157,5	19 308,80	19 888,07	20 467,33	21 046,60	21 625,86	22 205,13
165	20 227,38	20 834,20	21 441,02	22 047,84	22 654,66	23 261,49
175	21 464,64	22 108,58	22 752,52	23 396,46	24 040,40	24 684,34
185	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
200	24 501,56	25 236,61	25 971,65	26 706,70	27 441,75	28 176,79
215	26 338,71	27 128,87	27 919,03	28 709,19	29 499,35	30 289,52
225	27 613,46	28 441,87	29 270,27	30 098,68	30 927,08	31 755,48

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er jour du mois suivant la signature

Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 271,25	2 120,34
	5 à 10 ans	29 684,81	2 226,36
	10 à 15 ans	31 098,38	2 332,38
	Après 15 ans	32 511,94	2 438,40
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 106,12	2 257,96
	5 à 10 ans	31 611,43	2 370,86
	10 à 15 ans	33 116,73	2 483,75
	Après 15 ans	34 622,04	2 596,65
113	Jusqu'à 5 ans	31 941,38	2 395,60
	5 à 10 ans	33 538,45	2 515,38
	10 à 15 ans	35 135,52	2 635,16
	Après 15 ans	36 732,59	2 754,94
119	Jusqu'à 5 ans	33 634,35	2 522,58
	5 à 10 ans	35 316,07	2 648,71
	10 à 15 ans	36 997,79	2 774,83
	Après 15 ans	38 679,50	2 900,96
132	Jusqu'à 5 ans	37 304,33	2 797,82
	5 à 10 ans	39 169,55	2 937,72
	10 à 15 ans	41 034,76	3 077,61
	Après 15 ans	42 899,98	3 217,50
145	Jusqu'à 5 ans	40 974,46	3 073,08
	5 à 10 ans	43 023,18	3 226,74
	10 à 15 ans	45 071,91	3 380,39
	Après 15 ans	47 120,63	3 534,05
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
N. B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).			

Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 81, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)

1	100	Jusqu'à 5 ans	30 257,20	2 269,29
		5 à 10 ans	31 770,06	2 382,75
		10 à 15 ans	33 282,92	2 496,22
		15 à 20 ans	34 795,78	2 609,68
		20 à 25 ans	35 400,92	2 655,07
		25 à 30 ans	35 854,78	2 689,11
		Après 30 ans	36 308,64	2 723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 224,25	2 416,82
		5 à 10 ans	33 835,46	2 537,66
		10 à 15 ans	35 446,68	2 658,50
		15 à 20 ans	37 057,89	2 779,34
		20 à 25 ans	37 702,37	2 827,68
		25 à 30 ans	38 185,74	2 863,93
		Après 30 ans	38 669,10	2 900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 190,50	2 564,29
		5 à 10 ans	35 900,03	2 692,50
		10 à 15 ans	37 609,55	2 820,72
		15 à 20 ans	39 319,08	2 948,93
		20 à 25 ans	40 002,89	3 000,22
		25 à 30 ans	40 515,74	3 038,68
		Après 30 ans	41 028,60	3 077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 005,38	2 700,40
		5 à 10 ans	37 805,65	2 835,42
		10 à 15 ans	39 605,92	2 970,44
		15 à 20 ans	41 406,19	3 105,46
		20 à 25 ans	42 126,29	3 159,47
		25 à 30 ans	42 666,38	3 199,98
		Après 30 ans	43 206,46	3 240,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 939,04	2 995,43
		5 à 10 ans	41 935,99	3 145,20
		10 à 15 ans	43 932,94	3 294,97
		15 à 20 ans	45 929,90	3 444,74
		20 à 25 ans	46 728,68	3 504,65
		25 à 30 ans	47 327,76	3 549,58
		Après 30 ans	47 926,85	3 594,51
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 872,50	3 290,44
		5 à 10 ans	46 066,13	3 454,96
		10 à 15 ans	48 259,75	3 619,48
		15 à 20 ans	50 453,38	3 784,00
		20 à 25 ans	51 330,83	3 849,81
		25 à 30 ans	51 988,91	3 899,17
		Après 30 ans	52 647,00	3 948,53
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

N. B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5, CCNA IV, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 89, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,7643	1 632,62	1 681,60	1 730,58	1 779,56	1 828,54	1 877,51	1 910,17	1 934,66	1 959,15
2	157,5	11,2999	1 713,86	1 765,27	1 816,69	1 868,10	1 919,52	1 970,93	2 005,21	2 030,92	2 056,63
3	165	11,8420	1 796,08	1 849,96	1 903,84	1 957,72	2 011,61	2 065,49	2 101,41	2 128,35	2 155,29
4	175	12,5643	1 905,63	1 962,80	2 019,97	2 077,13	2 134,30	2 191,47	2 229,58	2 258,17	2 286,75
5	185	13,2710	2 012,81	2 073,20	2 133,58	2 193,97	2 254,35	2 314,73	2 354,99	2 385,18	2 415,38
6	200	14,3461	2 175,87	2 241,15	2 306,43	2 371,70	2 436,98	2 502,25	2 545,77	2 578,41	2 611,05
7	215	15,4211	2 338,92	2 409,09	2 479,25	2 549,42	2 619,59	2 689,76	2 736,53	2 771,62	2 806,70
8	225	16,1432	2 448,44	2 521,89	2 595,35	2 668,80	2 742,25	2 815,71	2 864,67	2 901,40	2 938,13

Traducteur : 143,67 €.

Traducteur et rédacteur : 215,51 €.

N. B. : en application de l'article 4, CCNA III, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 91, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Personnel employé

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,8529	1 494,39	1 539,22	1 584,05	1 628,88	1 673,72	1 718,55	1 748,44	1 770,85	1 793,27
3	110	9,8529	1 494,39	1 539,22	1 584,05	1 628,88	1 673,72	1 718,55	1 748,44	1 770,85	1 793,27
4	115	9,8554	1 494,77	1 539,61	1 584,45	1 629,30	1 674,14	1 718,98	1 748,88	1 771,30	1 793,72
5	120	9,8569	1 495,00	1 539,85	1 584,70	1 629,55	1 674,40	1 719,25	1 749,15	1 771,57	1 794,00
6	125	9,8581	1 495,18	1 540,03	1 584,89	1 629,74	1 674,60	1 719,45	1 749,36	1 771,79	1 794,21
7	132,5	9,9527	1 509,53	1 554,81	1 600,10	1 645,38	1 690,67	1 735,95	1 766,15	1 788,79	1 811,43
8	140	10,0421	1 523,09	1 568,78	1 614,47	1 660,16	1 705,86	1 751,55	1 782,01	1 804,86	1 827,70
9	148,5	10,6543	1 615,94	1 664,42	1 712,89	1 761,37	1 809,85	1 858,33	1 890,65	1 914,89	1 939,13

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,55 €.

Traducteur : 142,20 €.

Traducteur et rédacteur : 213,30 €.

N. B. : en application de l'article 3 CCNA II, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE FNTV
Organisations de salariés	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 107, ce dernier en date du 13 décembre 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel ouvrier

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
3	115 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
4	120 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
5	123 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
6	128 V	9,7600	1 480,30	1 509,91	1 569,12	1 598,72	1 628,33	1 687,54	1 731,95	1 776,36
7	131 V	9,9112	1 503,23	1 533,30	1 593,43	1 623,49	1 653,55	1 713,68	1 758,78	1 803,88
	136 V	9,9962	1 516,12	1 546,45	1 607,09	1 637,41	1 667,74	1 728,38	1 773,86	1 819,35
7 bis	137 V	10,0281	1 520,96	1 551,38	1 612,22	1 642,64	1 673,06	1 733,90	1 779,53	1 825,15
8	138 V	10,2089	1 548,38	1 579,35	1 641,29	1 672,25	1 703,22	1 765,16	1 811,61	1 858,06
9	140 V	10,2834	1 559,68	1 590,88	1 653,26	1 684,46	1 715,65	1 778,04	1 824,83	1 871,62
	142 V	10,3862	1 575,27	1 606,78	1 669,79	1 701,30	1 732,80	1 795,81	1 843,07	1 890,33
9 bis	145 V	10,4961	1 591,94	1 623,78	1 687,46	1 719,30	1 751,14	1 814,82	1 862,57	1 910,33
10	150 V	10,7512	1 630,63	1 663,25	1 728,47	1 761,09	1 793,70	1 858,92	1 907,84	1 956,76

N. B. : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13, CCNA I, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

En application de la CCNA I, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du premier jour du mois suivant la signature :

- de 3 % qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ;
- 13,89 € ou 27,77 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;

- 13,89 € ou 27,77 € : travail un dimanche (art. 7-quater).

Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	UNOSTRA OTRE CSD
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FO UNCP FGT CFTC

En vigueur étendu

il est convenu ce qui suit :

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 13 décembre 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er octobre 2017.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

A compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2017

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,92
138 D	10,10
150 D	10,61

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche d c 1	A l'embauche d c 2
120 D	9,92	9,97
128 D	10,07	10,12
138 D	10,25	10,30
150 D	10,76	10,82

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 10,67 € ou 24,89 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6, 87 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6, 87 €.

Personnel employé

Taux horaires

A compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche
105 110 115	9,91
120	9,97
125	10,01
132,50	10,09
140	10,17
148,50	10,27

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	A l'embauche
1	150	10,65
2	157, 50	10,73
3	165	11,09
4	175	11,69
5	185	12,41
6	200	13,38
7	215	14,40
8	225	15,06

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (en euros, pour 169 heures)

A compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 223,93	2 416,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 250,05	2 568,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 413,62	2 731,02
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 269,52	2 870,21
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 535,44	3 190,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 631,21	3 497,34
(1) Article 5 alinéa 4.				

Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	UFT UNOSTRA OTRE FEDIMAG
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 3 mai 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er juillet 2017 conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique *et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel* (1).

(1) Au dernier alinéa de l'article 1, les termes « et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'article L. 3231-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2017

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
	Manutentionnaire logistique	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
115 L	Préparateur de commandes	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
	Agent logistique	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
120 L	Contrôleur/flasheur	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,79	9,99	10,1898	10,3896	10,5894	10,7892
138 L	Opérateur de ligne	9,81	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18 779,03	19 154,61	19 530,19	19 905,77	20 281,35
	Manutentionnaire logistique	18 779,03	19 154,61	19 530,19	19 905,77	20 281,35
115 L	Préparateur de commandes	18 939,25	19 318,04	19 696,82	20 075,61	20 454,39
	Agent logistique	18 939,25	19 318,04	19 696,82	20 075,61	20 454,39
120 L	Contrôleur/flasheur	19 019,89	19 400,29	19 780,69	20 161,08	20 541,48
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 019,89	19 400,29	19 780,69	20 161,08	20 541,48
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	19 148,51	19 531,48	19 914,45	20 297,42	20 680,39
138 L	Opérateur de ligne	19 226,61	19 611,14	19 995,67	20 380,21	20 764,74

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2017

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,81	9,99	10,2897	10,5894	10,8891	11,1888	11,4885
120 L	Employé d'ordonnancement	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575
	Agent administratif logisti-que	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 114,71	19 688,15	20 261,59	20 835,03	21 408,48	21 981,92
120 L	Employé d'ordonnancement	19 226,89	19 803,70	20 380,50	20 957,31	21 534,12	22 110,92
	Agent administratif logistique	19 226,89	19 803,70	20 380,50	20 957,31	21 534,12	22 110,92

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2017

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Gestionnaire de stocks	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Responsable ou superviseur de lignes	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
165 L	Chef de quai logistique	11,70	12,0510	12,4020	12,7530	13,1040	13,4550
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable service client logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable conditionnement à façon	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 491,74	22 136,49	22 781,24	23 426,00	24 070,75	24 715,50
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 626,50	22 275,30	22 924,09	23 572,89	24 221,68	24 870,48
	Gestionnaire de stocks	21 626,50	22 275,30	22 924,09	23 572,89	24 221,68	24 870,48
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 626,50	22 275,30	22 924,09	23 572,89	24 221,68	24 870,48
	Responsable ou superviseur de lignes	21 626,50	22 275,30	22 924,09	23 572,89	24 221,68	24 870,48
165 L	Chef de quai logistique	22 457,41	23 131,13	23 804,85	24 478,58	25 152,30	25 826,02
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 481,25	27 275,69	28 070,13	28 864,56	29 659,00	30 453,44
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 481,25	27 275,69	28 070,13	28 864,56	29 659,00	30 453,44
200 L	Responsable service client logistique	26 481,25	27 275,69	28 070,13	28 864,56	29 659,00	30 453,44
	Responsable conditionnement à façon	26 481,25	27 275,69	28 070,13	28 864,56	29 659,00	30 453,44

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	34 175,29	2 563,15	35 884,05	2 691,30	37 592,82	2 819,46	39 301,58	2 947,62
106,5 L	Chef de projet	36 405,19	2 730,39	38 225,45	2 866,91	40 045,71	3 003,43	41 865,97	3 139,95
	Responsable Sécurité	36 405,19	2 730,39	38 225,45	2 866,91	40 045,71	3 003,43	41 865,97	3 139,95
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 618,57	2 896,39	40 549,50	3 041,21	42 480,43	3 186,03	44 411,36	3 330,85
	Directeur méthode logistique	38 618,57	2 896,39	40 549,50	3 041,21	42 480,43	3 186,03	44 411,36	3 330,85
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 385,99	3 028,95	42 405,29	3 180,40	44 424,59	3 331,84	46 443,89	3 483,29
	Directeur de site logistique	40 385,99	3 028,95	42 405,29	3 180,40	44 424,59	3 331,84	46 443,89	3 483,29
132 L	Directeur de sites logistiques	45 129,59	3 384,72	47 386,07	3 553,96	49 642,55	3 723,19	51 899,03	3 892,43

Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° IV (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 82, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 620,29	2 296,52
		5 à 10 ans	32 151,30	2 411,35
		10 à 15 ans	33 682,32	2 526,17
		15 à 20 ans	35 213,33	2 641,00
		20 à 25 ans	35 825,74	2 686,93
		25 à 30 ans	36 285,04	2 721,38
		Après 30 ans	36 744,35	2 755,83
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 610,94	2 445,82
		5 à 10 ans	34 241,49	2 568,11
		10 à 15 ans	35 872,03	2 690,40
		15 à 20 ans	37 502,58	2 812,69
		20 à 25 ans	38 154,80	2 861,61
		25 à 30 ans	38 643,96	2 898,30
		Après 30 ans	39 133,13	2 934,98
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 600,79	2 595,06
		5 à 10 ans	36 330,83	2 724,81
		10 à 15 ans	38 060,87	2 854,57
		15 à 20 ans	39 790,91	2 984,32
		20 à 25 ans	40 482,92	3 036,22
		25 à 30 ans	41 001,94	3 075,15
		Après 30 ans	41 520,95	3 114,07
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 437,44	2 732,81
		5 à 10 ans	38 259,31	2 869,45
		10 à 15 ans	40 081,18	3 006,09
		15 à 20 ans	41 903,06	3 142,73
		20 à 25 ans	42 631,80	3 197,39
		25 à 30 ans	43 178,37	3 238,38
		Après 30 ans	43 724,93	3 279,37
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 418,31	3 031,37
		5 à 10 ans	42 439,23	3 182,94
		10 à 15 ans	44 460,14	3 334,51
		15 à 20 ans	46 481,06	3 486,08
		20 à 25 ans	47 289,42	3 546,71
		25 à 30 ans	47 895,70	3 592,18
		Après 30 ans	48 501,97	3 637,65
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 398,97	3 329,92
		5 à 10 ans	46 618,92	3 496,42
		10 à 15 ans	48 838,87	3 662,92
		15 à 20 ans	51 058,82	3 829,41
		20 à 25 ans	51 946,79	3 896,01
		25 à 30 ans	52 612,78	3 945,96
		Après 30 ans	53 278,76	3 995,91
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

N. B. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° III (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,8935	1 652,22	1 701,78	1 751,35	1 800,92	1 850,48	1 900,05	1 933,09	1 957,88	1 982,66
2	157,5	11,4355	1 734,42	1 786,45	1 838,49	1 890,52	1 942,55	1 994,59	2 029,27	2 055,29	2 081,31
3	165	11,9841	1 817,63	1 872,16	1 926,69	1 981,22	2 035,74	2 090,27	2 126,63	2 153,89	2 181,15
4	175	12,7151	1 928,50	1 986,35	2 044,21	2 102,06	2 159,92	2 217,77	2 256,34	2 285,27	2 314,20
5	185	13,4303	2 036,97	2 098,08	2 159,19	2 220,30	2 281,41	2 342,52	2 383,26	2 413,81	2 444,37
6	200	14,5183	2 201,99	2 268,05	2 334,11	2 400,17	2 466,23	2 532,29	2 576,33	2 609,36	2 642,39
7	215	15,6062	2 366,99	2 438,00	2 509,01	2 580,02	2 651,03	2 722,04	2 769,38	2 804,89	2 840,39
8	225	16,3369	2 477,82	2 552,15	2 626,49	2 700,82	2 775,16	2 849,49	2 899,05	2 936,21	2 973,38

Traducteur : 145,39 €.

Traducteur et rédacteur : 218,10 €.

N. B. - En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° II (Dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel employé

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
3	110	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
4	115	9,9737	1 512,71	1 558,09	1 603,47	1 648,86	1 694,24	1 739,62	1 769,87	1 792,56	1 815,25
5	120	9,9752	1 512,94	1 558,33	1 603,71	1 649,10	1 694,49	1 739,88	1 770,14	1 792,83	1 815,53
6	125	9,9764	1 513,12	1 558,51	1 603,91	1 649,30	1 694,70	1 740,09	1 770,35	1 793,05	1 815,74
7	132,5	10,0721	1 527,64	1 573,46	1 619,29	1 665,12	1 710,95	1 756,78	1 787,33	1 810,25	1 833,16
8	140	10,1626	1 541,36	1 587,60	1 633,84	1 680,08	1 726,32	1 772,57	1 803,39	1 826,51	1 849,63
9	148,5	10,7822	1 635,34	1 684,40	1 733,46	1 782,52	1 831,58	1 880,64	1 913,34	1 937,87	1 962,40

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,98 €.

Traducteur : 143,91 €.

Traducteur et rédacteur : 215,86 €.

N. B. - En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 108, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel ouvrier

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
3	115 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
4	120 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
5	123 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
6	128 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20
7	131 V	10,0301	1 521,27	1 551,69	1 612,54	1 642,97	1 673,39	1 734,24	1 779,88	1 825,52
	136 V	10,1162	1 534,32	1 565,01	1 626,38	1 657,07	1 687,76	1 749,13	1 795,16	1 841,19
7 bis	137 V	10,1484	1 539,21	1 569,99	1 631,56	1 662,34	1 693,13	1 754,70	1 800,87	1 847,05
8	138 V	10,3314	1 566,96	1 598,30	1 660,98	1 692,32	1 723,66	1 786,34	1 833,35	1 880,36

9	140 V	10,4068	1 578,40	1 609,97	1 673,10	1 704,67	1 736,24	1 799,38	1 846,73	1 894,08
	142 V	10,5109	1 594,19	1 626,07	1 689,84	1 721,72	1 753,61	1 817,37	1 865,20	1 913,03
9 bis	145 V	10,6221	1 611,05	1 643,27	1 707,72	1 739,94	1 772,16	1 836,60	1 884,93	1 933,26
10	150 V	10,8802	1 650,20	1 683,20	1 749,21	1 782,22	1 815,22	1 881,23	1 930,73	1 980,24
	155 V	11,4255	1 732,91	1 767,56	1 836,88	1 871,54	1 906,20	1 975,51	2 027,50	2 079,49

N. B. - En application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

En application de la CCNA 1, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à compter du 1er janvier 2018.

14,06 € ou 28,10 € : travail un jour férié (art. 7 ter).

14,06 € ou 28,10 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO-UNCP,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er avril 2018 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er avril 2018 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1er avril 2018 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires. Taux horaires à compter du 1er avril 2018 (1)

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M 118 M - 120 M	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
128 M	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
138 M	9,97	10,1694	10,3688	10,5682	10,7676
150 M	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,22 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 23,77 €.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires. Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2018 (1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M 118 M - 120 M	18 596,44	18 968,37	19 340,30	19 712,23	20 084,16
128 M	18 652,68	19 025,73	19 398,79	19 771,84	20 144,89
138 M	18 690,17	19 063,98	19 437,78	19 811,58	20 185,39
150 M	19 140,09	19 522,89	19 905,69	20 288,49	20 671,29

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	21 252,20	21 677,24	22 102,29	22 527,33	22 952,38
128 M	21 316,47	21 742,80	22 169,13	22 595,46	23 021,79
138 M	21 359,32	21 786,50	22 213,69	22 640,88	23 068,06
150 M	21 873,48	22 310,95	22 748,42	23 185,89	23 623,36
Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	26 422,71	26 951,17	27 479,62	28 008,08	28 536,53
128 M	26 502,62	27 032,67	27 562,73	28 092,78	28 622,83
138 M	26 555,89	27 087,01	27 618,13	28 149,25	28 680,36
150 M	27 195,15	27 739,05	28 282,96	28 826,86	29 370,76

Personnels employés. Taux horaires à compter du 1er avril 2018 (1)

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 15 - 120	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
125	9,93	10,2279	10,5258	10,8237	11,1216	11,4195
132,5	9,95	10,2485	10,5470	10,8455	11,1440	11,4425
140	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
148,5	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 34,07 € ;
- traducteur : 136,28 € ;
- traducteur et rédacteur : 204,45 €.

Personnels employés. Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2018 (1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 115 - 120	18 596,44	19 154,33	19 712,23	20 270,12	20 828,01	21 385,91
125	18 615,19	19 173,64	19 732,10	20 290,55	20 849,01	21 407,47
132,5	18 652,68	19 212,26	19 771,84	20 331,42	20 891,00	21 450,58
140	18 708,92	19 270,19	19 831,45	20 392,72	20 953,99	21 515,26
148,5	19 140,09	19 714,29	20 288,49	20 862,69	21 436,90	22 011,10

Personnels techniciens et agents de maîtrise. Taux horaires à compter du 1er avril 2018

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,33	10,6399	10,9498	11,2597	11,5696	11,8795
157,5	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165	10,95	11,2785	11,6070	11,9355	12,2640	12,5925
175	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
185	12,27	12,6381	13,0062	13,3743	13,7424	14,1105
200	13,27	13,6681	14,0662	14,4643	14,8624	15,2605
215	14,26	14,6878	15,1156	15,5434	15,9712	16,3990
225	14,95	15,3985	15,8470	16,2955	16,7440	17,1925

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 138,01 € ; - traducteur et rédacteur : 207,01 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise. Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2018

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 365,04	19 945,99	20 526,95	21 107,90	21 688,85	22 269,80
157,5	19 590,00	20 177,70	20 765,40	21 353,10	21 940,80	22 528,50
165	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
175	21 783,33	22 436,83	23 090,33	23 743,83	24 397,33	25 050,83
185	23 001,85	23 691,90	24 381,96	25 072,01	25 762,07	26 452,12
200	24 876,49	25 622,78	26 369,08	27 115,37	27 861,67	28 607,96
215	26 732,38	27 534,36	28 336,33	29 138,30	29 940,27	30 742,24
225	28 025,89	28 866,66	29 707,44	30 548,22	31 388,99	32 229,77

Personnels ingénieurs et cadres. Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er avril 2018

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 695,32	2 152,15
	5 à 10 ans	30 130,09	2 259,76
	10 à 15 ans	31 564,85	2 367,36
	Après 15 ans	32 999,62	2 474,97
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 557,71	2 291,83
	5 à 10 ans	32 085,60	2 406,42
	10 à 15 ans	33 613,48	2 521,01
	Après 15 ans	35 141,37	2 635,60
113	Jusqu'à 5 ans	32 420,50	2 431,54
	5 à 10 ans	34 041,53	2 553,11
	10 à 15 ans	35 662,55	2 674,69
	Après 15 ans	37 283,58	2 796,27
119	Jusqu'à 5 ans	34 138,87	2 560,42
	5 à 10 ans	35 845,81	2 688,44
	10 à 15 ans	37 552,76	2 816,46
	Après 15 ans	39 259,70	2 944,48

132	Jusqu'à 5 ans	37 863,89	2 839,79
	5 à 10 ans	39 757,08	2 981,78
	10 à 15 ans	41 650,28	3 123,77
	Après 15 ans	43 543,47	3 265,76
145	Jusqu'à 5 ans	41 589,08	3 119,18
	5 à 10 ans	43 668,53	3 275,14
	10 à 15 ans	45 747,99	3 431,10
	Après 15 ans	47 827,44	3 587,06
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).

(1) Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel des ouvriers roulants et sédentaires et des personnels employés sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 15 mai 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(1) Alinéa étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er septembre 2018.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvriers

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,89
128 D	10,07
138 D	10,25
150 D	10,77

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche DC 0	À l'embauche DC 1	À l'embauche DC 2
120 D	9,96	10,04	10,09
128 D	10,15	10,22	10,27
138 D	10,33	10,41	10,46
150 D	10,85	10,93	10,98

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 10,83 € ou 25,26 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 €.

Personnel employés

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche
105, 110 et 115	10,06
120	10,12
125	10,14
132,50	10,24
140	10,30
148,50	10,42

Personnel techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	10,81
2	157,50	10,87
3	165	11,26
4	175	11,84
5	185	12,60
6	200	13,55
7	215	14,62
8	225	15,26

Personnel ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (en euros, pour 169 heures)

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 707,29	2 453,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 695,30	2 602,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 959,82	2 771,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 767,02	2 907,53
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 173,47	3 238,01

6	145	Jusqu'à 5 ans	47 237,42	3 542,81
(1) Article 5 alinéa 4.				

(1) Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel ouvriers sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 66, ce dernier en date du 13 mars 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mai 2018.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

CCNA 1

Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de dé-ménagement, du

transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mai 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,56 €	Article 3 - alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,35 €	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,13 €	Article 12
Indemnité spéciale	3,67 €	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,35 €	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
- 1 repas + 1 découcher	43,37 €	
- 2 repas + 1 découcher	56,94 €	

Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur non étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 67, ce dernier en date du 4 avril 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er août 2018.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

Annexe

CCNA 1

Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er août 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,20 €	Article 8.1 - alinéa 2 et 3 ; article 9.10 - alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,15 €	Article 8.1 - alinéa 1
Indemnité spéciale	3,69 €	Article 8.2 - alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68 €	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,69 €	Article 10 - alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,86 €	Article 10 - alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,85 €	Article 11

Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC,

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 30 juin 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés en deux étapes (1er juillet 2018 et 1er décembre 2018) conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et

des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballeur	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
	Manutentionnaire logistique	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
115 L	Préparateur de commandes	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
	Agent logistique	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
120 L	Contrôleur/flasheur	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,91	10,11	10,3122	10,5144	10,7166	10,9188
138 L	Opérateur de ligne	9,93	10,17	10,3734	10,5768	10,7802	10,9836

(1) Pour les caristes 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans

110 L	Opérateur/Emballeur	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
	Manutentionnaire logistique	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
115 L	Préparateur de commandes	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
	Agent logistique	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
120 L	Contrôleur/flasheur	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	19 378,29	19 765,86	20 153,42	20 540,99	20 928,55
138 L	Opérateur de ligne	19 457,33	19 846,48	20 235,62	20 624,77	21 013,92

(1) Pour les caristes 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballeur	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
	Manutentionnaire logistique	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
115 L	Préparateur de commandes	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
	Agent logistique	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
120 L	Contrôleur/flasheur	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,94	10,14	10,3428	10,5456	10,7484	10,9512
138 L	Opérateur de ligne	9,96	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160

Pour les caristes 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballeur	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
	Manutentionnaire logistique	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
115 L	Préparateur de commandes	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
	Agent logistique	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
120 L	Contrôleur/flasheur	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	19 436,43	19 825,16	20 213,89	20 602,62	20 991,34
138 L	Opérateur de ligne	19 515,70	19 906,01	20 296,33	20 686,64	21 076,96

(1) Pour les caristes 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,93	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
120 L	Employé d'ordonnancement	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955
	Agent administratif logistique	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 344,09	19 924,41	20 504,74	21 085,06	21 665,38	22 245,70
120 L	Employé d'ordonnancement	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25
	Agent administratif logistique	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	,96	10,14	10,4442	10,7484	11,0526	11,3568	11,6610
120 L	Employé d'ordonnancement	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
	Agent administratif logistique	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 402,12	19 984,18	20 566,25	21 148,31	21 730,37	22 312,44
120 L	Employé d'ordonnancement	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39
	Agent administratif logistique	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,33	11,6699	12,0098	12,3497	12,6896	13,0295
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Gestionnaire de stocks	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Responsable ou superviseur de lignes	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
165 L	Chef de quai logistique	11,84	12,1952	12,5504	12,9056	13,2608	13,6160
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable service client logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable conditionnement à façon	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 749,64	22 402,13	23 054,62	23 707,11	24 359,60	25 012,09
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Gestionnaire de stocks	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Responsable ou superviseur de lignes	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
165 L	Chef de quai logistique	22 726,90	23 408,71	24 090,51	24 772,32	25 454,13	26 135,94
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable service client logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable conditionnement à façon	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,36	11,7008	12,0416	12,3824	12,7232	13,0640
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Gestionnaire de stocks	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Responsable ou superviseur de lignes	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
165 L	Chef de quai logistique	11,88	12,2364	12,5928	12,9492	13,3056	13,6620
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable service client logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable conditionnement à façon	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 814,89	22 469,34	23 123,78	23 778,23	24 432,68	25 087,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Gestionnaire de stocks	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Responsable ou superviseur de lignes	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
165 L	Chef de quai logistique	22 795,08	23 478,93	24 162,78	24 846,64	25 530,49	26 214,34
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable service client logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable conditionnement à façon	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33

Personnels Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	34 585,39	2 593,90	36 314,66	2 723,60	38 043,93	2 853,29	39 773,20	2 982,99
106,5 L	Chef de projet	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
	Responsable Sécurité	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
	Directeur méthode logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
	Directeur de site logistique	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
132 L	Directeur de sites logistiques	45 671,15	3 425,34	47 954,71	3 596,60	50 238,27	3 767,87	52 521,82	3 939,14

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	34 689,15	2 601,69	36 423,61	2 731,77	38 158,07	2 861,85	39 892,52	2 991,94
106,5 L	Chef de projet	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
	Responsable sécurité	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
	Directeur méthode logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
	Directeur de site logistique	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
132 L	Directeur de sites logistiques	45 808,16	3 435,61	48 098,57	3 607,39	50 388,98	3 779,17	52 679,38	3 950,95

Avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants 1 à 110, ce dernier en date du 12 juin 2018, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprise de transport routier de voyageurs

Personnel ouvrier

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois										
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
3	115 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
4	120 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
5	123 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
6	128 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
7	131 V	10,2307	1 551,69	1 582,72	1 644,79	1 675,83	1 706,86	1 768,93	1 815,48	1 862,03
	136 V	10,3185	1 565,01	1 596,31	1 658,91	1 690,21	1 721,51	1 784,11	1 831,06	1 878,01
7 bis	137 V	10,3514	1 570,00	1 601,40	1 664,20	1 695,60	1 727,00	1 789,80	1 836,90	1 884,00
8	138 V	10,5380	1 598,30	1 630,27	1 694,20	1 726,16	1 758,13	1 822,06	1 870,01	1 917,96
9	140 V	10,6149	1 609,96	1 642,16	1 706,56	1 738,76	1 770,96	1 835,35	1 883,65	1 931,95
	142 V	10,7211	1 626,07	1 658,59	1 723,63	1 756,16	1 788,68	1 853,72	1 902,50	1 951,28
9 bis	145 V	10,8345	1 643,27	1 676,14	1 741,87	1 774,73	1 807,60	1 873,33	1 922,63	1 971,92
10	150 V	11,0978	1 683,20	1 716,86	1 784,19	1 817,86	1 851,52	1 918,85	1 969,34	2 019,84
	155 V	11,6540	1 767,56	1 802,91	1 873,61	1 908,96	1 944,32	2 015,02	2 068,05	2 121,07

N.B. :
 En application de l'article 26, alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
 En application de la CCNA 1, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2019 de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (article 13, b et c) ;
 14,34 € ou 28,66 € : travail un jour férié (article 7 ter)
 14,34 € ou 28,66 € : travail un dimanche (article 7 quater)

Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants 1 à 93, ce dernier en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel employé

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
3	110	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
4	115	10,1732	1 542,97	1 589,26	1 635,55	1 681,84	1 728,13	1 774,42	1 805,27	1 828,42	1 851,56
5	120	10,1747	1 543,20	1 589,50	1 635,79	1 682,09	1 728,38	1 774,68	1 805,54	1 828,69	1 851,84
6	125	10,1759	1 543,38	1 589,68	1 635,98	1 682,28	1 728,59	1 774,89	1 805,75	1 828,91	1 852,06

7	132,5	10,2735	1 558,18	1 604,93	1 651,67	1 698,42	1 745,16	1 791,91	1 823,07	1 846,44	1 869,82
8	140	10,3659	1 572,20	1 619,37	1 666,53	1 713,70	1 760,86	1 808,03	1 839,47	1 863,06	1 886,64
9	148,5	10,9978	1 668,04	1 718,08	1 768,12	1 818,16	1 868,20	1 918,25	1 951,61	1 976,63	2 001,65
Sténodactylographe et sténotypiste : 36,70 € Traducteur : 146,79 € Traducteur et rédacteur : 220,18 € N.B. : En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche											

Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants 1 à 91, ce dernier en date du 15 décembre 2017 est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L.2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprise de transport routier de voyageurs

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,1114	1 685,27	1 735,83	1 786,39	1 836,94	1 887,50	1 938,06	1 971,77	1 997,04	2 022,32
2	157,5	11,6642	1 769,11	1 822,18	1 875,26	1 928,33	1 981,40	2 034,48	2 069,86	2 096,40	2 122,93
3	165	12,2238	1 853,98	1 909,60	1 965,22	2 020,84	2 076,46	2 132,08	2 169,16	2 196,97	2 224,78
4	175	12,9694	1 967,07	2 026,08	2 085,09	2 144,11	2 203,12	2 262,13	2 301,47	2 330,98	2 360,48
5	185	13,6989	2 077,71	2 140,04	2 202,37	2 264,70	2 327,04	2 389,37	2 430,92	2 462,09	2 493,25
6	200	14,8087	2 246,04	2 313,42	2 380,80	2 448,18	2 515,56	2 582,95	2 627,87	2 661,56	2 695,25
7	215	15,9183	2 414,33	2 486,76	2 559,19	2 631,62	2 704,05	2 776,48	2 824,77	2 860,98	2 897,20
8	225	16,6636	2 527,37	2 603,19	2 679,01	2 754,83	2 830,65	2 906,48	2 957,02	2 994,93	3 032,84

Traducteur : 148,30 €
Traducteur et rédacteur : 226,46 €
N.B. : En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche

Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants 1 à 83, ce dernier en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures

(incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail)

À compter du 1er janvier 2019

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 232,70	2 342,45
		5 à 10 ans	32 794,34	2 459,58
		10 à 15 ans	34 355,97	2 576,70
		15 à 20 ans	35 917,61	2 693,82
		20 à 25 ans	36 542,26	2 740,67
		25 à 30 ans	37 010,75	2 775,81
		Après 30 ans	37 479,24	2 810,94

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 263,16	2 494,74
		5 à 10 ans	34 926,32	2 619,47
		10 à 15 ans	36 589,48	2 744,21
		15 à 20 ans	38 252,63	2 868,95
		20 à 25 ans	38 917,90	2 918,84
		25 à 30 ans	39 416,84	2 956,26
		Après 30 ans	39 915,79	2 993,68
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 292,81	2 646,96
		5 à 10 ans	37 057,45	2 779,31
		10 à 15 ans	38 822,09	2 911,66
		15 à 20 ans	40 586,73	3 044,00
		20 à 25 ans	41 292,59	3 096,94
		25 à 30 ans	41 821,98	3 136,65
		Après 30 ans	42 351,37	3 176,35
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 166,19	2 787,46
		5 à 10 ans	39 024,50	2 926,84
		10 à 15 ans	40 882,81	3 066,21
		15 à 20 ans	42 741,12	3 205,58
		20 à 25 ans	43 484,44	3 261,33
		25 à 30 ans	44 041,94	3 303,15
		Après 30 ans	44 599,43	3 344,96
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 226,68	3 092,00
		5 à 10 ans	43 288,01	3 246,60
		10 à 15 ans	45 349,35	3 401,20
		15 à 20 ans	47 410,68	3 555,80
		20 à 25 ans	48 235,22	3 617,64
		25 à 30 ans	48 853,62	3 664,02
		Après 30 ans	49 472,02	3 710,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 286,95	3 396,52
		5 à 10 ans	47 551,30	3 566,35
		10 à 15 ans	49 815,65	3 736,17
		15 à 20 ans	52 079,99	3 906,00
		20 à 25 ans	52 985,73	3 973,93
		25 à 30 ans	53 665,04	4 024,88
		Après 30 ans	54 344,34	4 075,83
7	cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N.B. Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, alinéa 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er juin 2019 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er juin 2019 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités Spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5 § b, de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1er juin 2019 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération (GAR)

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaire à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	10,10	10,3020	10,5040	10,7060	10,9080
128 M	10,13	10,3326	10,5352	10,7378	10,9404
138 M	10,15	10,3530	10,5560	10,7590	10,9620
150 M	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,40 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 24,20 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	18 933,88	19 312,55	19 691,23	20 069,91	20 448,59
128 M	18 990,12	19 369,92	19 749,72	20 129,52	20 509,32
138 M	19 027,61	19 408,16	19 788,71	20 169,26	20 549,82
150 M	19 477,52	19 867,07	20 256,62	20 646,17	21 035,72

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	21 637,82	22 070,58	22 503,34	22 936,09	23 368,85
128 M	21 702,09	22 136,14	22 570,18	23 004,22	23 438,26
138 M	21 744,94	22 179,84	22 614,74	23 049,64	23 484,54
150 M	22 259,11	22 704,29	23 149,47	23 594,65	24 039,84

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	26 902,16	27 440,20	27 978,24	28 516,29	29 054,33
128 M	26 982,07	27 521,71	28 061,35	28 600,99	29 140,63
138 M	27 035,34	27 576,04	28 116,75	28 657,46	29 198,16
150 M	27 674,60	28 228,09	28 781,58	29 335,07	29 888,56

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	10,10	10,4030	10,7060	11,0090	11,3120	11,6150
125	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
132,5	10,13	10,4339	10,7378	11,0417	11,3456	11,6495
140	10,16	10,4648	10,7696	11,0744	11,3792	11,6840
148,5	10,39	10,7017	11,0134	11,3251	11,6368	11,9485

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 34,67 € ;
- traducteur : 138,67 € ;
- traducteur et rédacteur : 208,01 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	18 933,88	19 501,89	20 069,91	20 637,92	21 205,94	21 773,96
125	18 952,62	19 521,20	20 089,78	20 658,36	21 226,94	21 795,52
132,5	18 990,12	19 559,82	20 129,52	20 699,23	21 268,93	21 838,63
140	19 046,35	19 617,75	20 189,14	20 760,53	21 331,92	21 903,31
148,5	19 477,52	20 061,85	20 646,17	21 230,50	21 814,82	22 399,15

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,52	10,8356	11,1512	11,4668	11,7824	12,0980
157,5	10,64	10,9592	11,2784	11,5976	11,9168	12,2360
165	11,15	11,4845	11,8190	12,1535	12,4880	12,8225
175	11,83	12,1849	12,5398	12,8947	13,2496	13,6045
185	12,49	12,8647	13,2394	13,6141	13,9888	14,3635
200	13,51	13,9153	14,3206	14,7259	15,1312	15,5365
215	14,52	14,9556	15,3912	15,8268	16,2624	16,6980
225	15,22	15,6766	16,1332	16,5898	17,0464	17,5030

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 140,41 € ;
- traducteur et rédacteur : 210,62 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 721,23	20 312,86	20 904,50	21 496,14	22 087,77	22 679,41
157,5	19 946,18	20 544,57	21 142,95	21 741,34	22 339,72	22 938,11
165	20 902,25	21 529,32	22 156,38	22 783,45	23 410,52	24 037,59
175	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
185	23 414,27	24 116,70	24 819,12	25 521,55	26 223,98	26 926,41
200	25 326,40	26 086,19	26 845,99	27 605,78	28 365,57	29 125,36
215	27 219,79	28 036,38	28 852,98	29 669,57	30 486,17	31 302,76
225	28 532,04	29 388,00	30 243,96	31 099,92	31 955,88	32 811,84

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er juin 2019

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 211,84	2 190,89
	5 à 10 ans	30 672,43	2 300,43
	10 à 15 ans	32 133,02	2 409,98
	après 15 ans	33 593,61	2 519,52
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 107,75	2 333,08
	5 à 10 ans	32 663,14	2 449,74
	10 à 15 ans	34 218,52	2 566,39
	après 15 ans	35 773,91	2 683,04
113	Jusqu'à 5 ans	33 004,07	2 475,31
	5 à 10 ans	34 654,28	2 599,07
	10 à 15 ans	36 304,48	2 722,84
	après 15 ans	37 954,68	2 846,60
119	Jusqu'à 5 ans	34 753,37	2 606,50
	5 à 10 ans	36 491,03	2 736,83
	10 à 15 ans	38 228,71	2 867,15
	après 15 ans	39 966,37	2 997,48
132	Jusqu'à 5 ans	38 545,44	2 890,91
	5 à 10 ans	40 472,71	3 035,45
	10 à 15 ans	42 399,99	3 180,00
	après 15 ans	44 327,25	3 324,54
145	Jusqu'à 5 ans	42 337,68	3 175,33
	5 à 10 ans	44 454,56	3 334,09
	10 à 15 ans	46 571,45	3 492,86
	après 15 ans	48 688,33	3 651,62
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CCNA 4).

Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 16 du 4 mai 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 5 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est rappelé que l'emploi ' Aide déménageur ' coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Dans une optique de simplification et de clarification, les partenaires sociaux souhaitent dès à présent rendre publiques les grilles des minima conventionnels des salaires hiérarchiques que les entreprises devront appliquer une fois que l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement sera entré en application.

Ils rappellent que, dans l'article 4 de l'accord du 4 mai 2018 susvisé, les parties signataires ont prévu que les nouvelles grilles de classification s'appliqueraient au 1er jour du mois suivant l'extension dudit accord, avec une période transitoire allant jusqu'au 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, permettant aux entreprises et aux salariés des entreprises du transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

Ces grilles sont annexées au présent accord et seront intégrées dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

Annexe I

En vigueur étendu

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
120 D	10,04
128 D	10,27
138 D	10,46
150 D	10,99

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
120 D	10,12	10,19	10,24
128 D	10,35	10,42	10,48
138 D	10,54	10,62	10,67
150 D	11,07	11,15	11,21

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 € ou 25,77 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
105, 110 et 115	10,28
120	10,34
125	10,34
132,50	10,47
140	10,51
148,50	10,65

Technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	11,08
2	157,50	11,09
3	165	11,54
4	175	12,08
5	185	12,92
6	200	13,82
7	215	14,99
8	225	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (Pour 169 heures)

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 524,97	2 514,37
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 883,82	2 841,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 252,81	3 318,96
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Article 5, alinéa 4.

Ouvrier

Taux horaires

À compter du 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,04
5	1 B DEM	10,27
6	1 C DEM	10,46
7	1 D DEM	10,99

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,12	10,19	10,24
1 B DEM	10,35	10,42	10,48
1 C DEM	10,54	10,62	10,67
1 D DEM	11,07	11,15	11,21

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 € ou 25,77 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Employé

Taux horaires

À compter du 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,28
5/6	2 B DEM	10,34
7/8	2 C DEM	10,51

9	2 D DEM	10,65

Technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,09
4	3 B DEM	12,08
6	3 C DEM	13,82
8	3 D DEM	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (Pour 169 heures)

À compter du 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 68, ce dernier en date du 6 juillet 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant la signature dudit avenant.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

CCNA1

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 2019

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,38	Article 8.1 alinéa 2 et 3 ; article 9.10 alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,26	Article 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,74	Article 8.2 alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,74	Article 10 alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	28,40	Article 10 alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	31,33	Article 11

Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; CNM,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 69, ce dernier en date du 24 juin 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques

CCNA1

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 2019

(En euros)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,78	Article 3, alinéa 1

Indemnité de repas unique	8,48	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,26	Article 12
Indemnité spéciale	3,73	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,47	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
- 1 repas + 1 découcher	44,06	
- 2 repas + 1 découcher	57,84	

Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 112, ce dernier en date du 19 avril 2019, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel ouvrier

À compter du 1er mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
3	115 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
4	120 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
5	123 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
6	128 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
7	131 V	10,4046	1 578,07	1 609,63	1 672,75	1 704,32	1 735,88	1 799,00	1 846,34	1 893,68
	136 V	10,4939	1 591,61	1 623,44	1 687,11	1 718,94	1 750,77	1 814,44	1 862,18	1 909,93
7 bis	137 V	10,5274	1 596,69	1 628,62	1 692,49	1 724,43	1 756,36	1 820,23	1 868,13	1 916,03
8	138 V	10,7171	1 625,46	1 657,97	1 722,99	1 755,50	1 788,01	1 853,02	1 901,79	1 950,55
9	140 V	10,7954	1 637,34	1 670,09	1 735,58	1 768,33	1 801,07	1 866,57	1 915,69	1 964,81
	142 V	10,9034	1 653,72	1 686,79	1 752,94	1 786,02	1 819,09	1 885,24	1 934,85	1 984,46
9 bis	145 V	11,0187	1 671,21	1 704,63	1 771,48	1 804,91	1 838,33	1 905,18	1 955,32	2 005,45
10	150 V	11,2865	1 711,82	1 746,06	1 814,53	1 848,77	1 883,00	1 951,47	2 002,83	2 054,18
	155 V	11,8521	1 797,61	1 833,56	1 905,47	1 941,42	1 977,37	2 049,28	2 103,20	2 157,13

N.B. - En application de l'article 26, alinéa 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 de la CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

En application de la CCNA1, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à compter du 1er mars 2020 de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) :

- 14,58 € ou 29,15 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;

- 14,58 € ou 29,15 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 94, ce dernier en date du 19 décembre 2018, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel employé

À compter du 1er mars 2020.

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
3	110	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
4	115	10,3461	1 569,19	1 616,27	1 663,34	1 710,42	1 757,49	1 804,57	1 835,95	1 859,49	1 883,03
5	120	10,3477	1 569,44	1 616,52	1 663,61	1 710,69	1 757,77	1 804,86	1 836,24	1 859,79	1 883,33
6	125	10,3489	1 569,62	1 616,71	1 663,80	1 710,89	1 757,97	1 805,06	1 836,46	1 860,00	1 883,54
7	132,5	10,4481	1 584,66	1 632,20	1 679,74	1 727,28	1 774,82	1 822,36	1 854,05	1 877,82	1 901,59
8	140	10,5421	1 598,92	1 646,89	1 694,86	1 742,82	1 790,79	1 838,76	1 870,74	1 894,72	1 918,70
9	148,5	11,1848	1 696,40	1 747,29	1 798,18	1 849,08	1 899,97	1 950,86	1 984,79	2 010,23	2 035,68

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,32 €.

Traducteur : 149,29 €.

Traducteur et rédacteur : 223,92 €.

N.B. - En application de l'article 3 de la CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce dernier en date du 19 décembre 2018 est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3003	1 713,92	1 765,34	1 816,76	1 868,17	1 919,59	1 971,01	2 005,29	2 031,00	2 056,70
2	157,5	11,8625	1 799,19	1 853,17	1 907,14	1 961,12	2 015,09	2 069,07	2 105,05	2 132,04	2 159,03
3	165	12,4316	1 885,50	1 942,07	1 998,63	2 055,20	2 111,76	2 168,33	2 206,04	2 234,32	2 262,60
4	175	13,1899	2 000,51	2 060,53	2 120,54	2 180,56	2 240,57	2 300,59	2 340,60	2 370,60	2 400,61
5	185	13,9318	2 113,04	2 176,43	2 239,82	2 303,21	2 366,60	2 430,00	2 472,26	2 503,95	2 535,65
6	200	15,0604	2 284,21	2 352,74	2 421,26	2 489,79	2 558,32	2 626,84	2 672,53	2 706,79	2 741,05
7	215	16,1889	2 455,37	2 529,03	2 602,69	2 676,35	2 750,01	2 823,68	2 872,78	2 909,61	2 946,44
8	225	16,9469	2 570,34	2 647,45	2 724,56	2 801,67	2 878,78	2 955,89	3 007,30	3 045,85	3 084,41

Traducteur : 150,82 €.

Traducteur et rédacteur : 230,31 €.

N.B. - En application de l'article 4 de la CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020

(annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	TLF, FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC, FO UNCP,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce dernier en date du 19 décembre 2018, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er mars 2020.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paie mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 763,66	2 382,27
		5 à 10 ans	33 351,84	2 501,39
		10 à 15 ans	34 940,02	2 620,50
		15 à 20 ans	36 528,21	2 739,62
		20 à 25 ans	37 163,48	2 787,26
		25 à 30 ans	37 639,93	2 822,99
		après 30 ans	38 116,39	2 858,73
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 828,63	2 537,15
		5 à 10 ans	35 520,07	2 664,01
		10 à 15 ans	37 211,50	2 790,86
		15 à 20 ans	38 902,92	2 917,72
		20 à 25 ans	39 579,50	2 968,46
		25 à 30 ans	40 086,93	3 006,52
		après 30 ans	40 594,36	3 044,58
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 892,79	2 691,96
		5 à 10 ans	37 687,43	2 826,56
		10 à 15 ans	39 482,07	2 961,16
		15 à 20 ans	41 276,70	3 095,75
		20 à 25 ans	41 994,56	3 149,59
		25 à 30 ans	42 532,95	3 189,97
		après 30 ans	43 071,34	3 230,35
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 798,02	2 834,85
		5 à 10 ans	39 687,92	2 976,59
		10 à 15 ans	41 577,82	3 118,34
		15 à 20 ans	43 467,72	3 260,08
		20 à 25 ans	44 223,68	3 316,78
		25 à 30 ans	44 790,65	3 359,30
		après 30 ans	45 357,62	3 401,82
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 927,53	3 144,56
		5 à 10 ans	44 023,91	3 301,79
		10 à 15 ans	46 120,29	3 459,02
		15 à 20 ans	48 216,66	3 616,25
		20 à 25 ans	49 055,22	3 679,14
		25 à 30 ans	49 684,13	3 726,31
		après 30 ans	50 313,04	3 773,48
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 056,83	3 454,26
		5 à 10 ans	48 359,67	3 626,98
		10 à 15 ans	50 662,52	3 799,69
		15 à 20 ans	52 965,35	3 972,40
		20 à 25 ans	53 886,49	4 041,49
		25 à 30 ans	54 577,35	4 093,30
		après 30 ans	55 268,19	4 145,11
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N.B. - Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2). En application de l'article 5 de la CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnelles à l'embauche.

Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 70, ce dernier en date du 26 juin 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,55	Article 8.1 al. 2 et 3 ; article 9.10 al. 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,37	Article 8.1 al. 1
Indemnité spéciale	3,79	Article 8.2 al. 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,70	Article 12

Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,79	Article 10 al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit-déjeuner	28,76	Article 10 al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	31,67	Article 1er

Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers (CCNA 1)

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
	Manutentionnaire logistique	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
115 L	Préparateur de commandes	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
	Agent logistique	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
120 L	Contrôleur/flasheur	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
125 L	Cariste en prestation logistique[1]	10,20	10,40	10,6080	10,8160	11,0240	11,2320
138 L	Opérateur de ligne	10,22	10,47	10,6794	10,8888	11,0982	11,3076

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
	Manutentionnaire logistique	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
115 L	Préparateur de commandes	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
	Agent logistique	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
120 L	Contrôleur/flasheur	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
125 L	Cariste en prestation logistique(1)	19 941,78	20 340,62	20 739,45	21 138,29	21 537,12
138 L	Opérateur de ligne	20 023,11	20 423,57	20 824,03	21 224,50	21 624,96

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés (CCNA 2)

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,22	10,40	10,7120	11,0240	11,3360	11,6480	11,9600
120 L	Employé d'ordonnancement	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405
	Agent administratif logistique	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 906,58	20 503,78	21 100,97	21 698,17	22 295,37	22 892,57

120 L	Employé d'ordonnancement	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92
	Agent administratif logistique	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92

Personnels techniciens et agents de maîtrise (CCNA 3)

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,66	12,0098	12,3596	12,7094	13,0592	13,4090
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Gestionnaire de stocks	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Responsable ou superviseur de lignes	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
165 L	Chef de quai logistique	12,19	12,5557	12,9214	13,2871	13,6528	14,0185
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable service client logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable conditionnement à façon	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	22 382,08	23 053,54	23 725,00	24 396,47	25 067,93	25 739,39
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Gestionnaire de stocks	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Correspondant du responsable management de la qualité	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Responsable ou superviseur de lignes	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
165 L	Chef de quai logistique	23 387,75	24 089,38	24 791,02	25 492,65	26 194,28	26 895,91
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable service client logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable conditionnement à façon	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02

Personnels ingénieurs et cadres (CCNA 4)

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	35 591,07	2 669,33	37 370,62	2 802,80	39 150,18	2 936,26	40 929,73	3 069,73
106,5 L	Chef de projet	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
	Responsable sécurité	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
	Directeur méthode logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
119 L	Directeur conditionnement à façon	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
	Directeur de site logistique	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
132 L	Directeur de sites logistiques	46 999,17	3 524,94	49 349,13	3 701,18	51 699,09	3 877,43	54 049,05	4 053,68

Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er novembre 2020 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er novembre 2020 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5, paragraphe b de la CCNA 2 et 6, paragraphe b de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1er novembre 2020 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
128 M	10,23	10,4346	10,6392	10,8438	11,0484
138 M	10,25	10,4550	10,6600	10,8650	11,0700
150 M	10,49	10,6998	10,9096	11,1194	11,3292

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,50 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 24,43 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	19 121,34	19 503,77	19 886,19	20 268,62	20 651,05
128 M	19 177,58	19 561,13	19 944,68	20 328,23	20 711,79
138 M	19 215,07	19 599,37	19 983,67	20 367,97	20 752,28
150 M	19 664,99	20 058,29	20 451,59	20 844,89	21 238,19

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	21 852,06	22 289,10	22 726,14	23 163,18	23 600,22
128 M	21 916,33	22 354,66	22 792,98	23 231,31	23 669,64
138 M	21 959,18	22 398,36	22 837,55	23 276,73	23 715,91
150 M	22 473,34	22 922,81	23 372,27	23 821,74	24 271,21

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	27 168,52	27 711,89	28 255,26	28 798,63	29 342,00
128 M	27 248,42	27 793,39	28 338,36	28 883,33	29 428,29
138 M	27 301,70	27 847,73	28 393,77	28 939,80	29 485,84
150 M	27 940,95	28 499,77	29 058,59	29 617,41	30 176,23

Personnels employés

Taux horaires (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
125	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415
132,5	10,23	10,5369	10,8438	11,1507	11,4576	11,7645
140	10,26	10,5678	10,8756	11,1834	11,4912	11,7990
148,5	10,49	10,8047	11,1194	11,4341	11,7488	12,0635

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 35,02 € ;
- traducteur : 140,06 € ;
- traducteur et rédacteur : 210,09 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	19 121,34	19 694,98	20 268,62	20 842,26	21 415,90	21 989,54
125	19 140,09	19 714,29	20 288,50	20 862,70	21 436,90	22 011,10
132,5	19 177,58	19 752,91	20 328,23	20 903,56	21 478,89	22 054,22
140	19 233,82	19 810,83	20 387,85	20 964,86	21 541,88	22 118,89
148,5	19 664,99	20 254,94	20 844,89	21 434,84	22 024,79	22 614,74

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,63	10,9489	11,2678	11,5867	11,9056	12,2245
157,5	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
165	11,26	11,5978	11,9356	12,2734	12,6112	12,9490
175	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
185	12,61	12,9883	13,3666	13,7449	14,1232	14,5015
200	13,65	14,0595	14,4690	14,8785	15,2880	15,6975
215	14,67	15,1101	15,5502	15,9903	16,4304	16,8705
225	15,37	15,8311	16,2922	16,7533	17,2144	17,6755

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 141,81 € ;

- traducteur et rédacteur : 212,73 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 927,44	20 525,26	21 123,09	21 720,91	22 318,73	22 916,56
157,5	20 152,39	20 756,96	21 361,53	21 966,11	22 570,68	23 175,25
165	21 108,46	21 741,71	22 374,97	23 008,22	23 641,48	24 274,73
175	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,2	25 762,25
185	23 639,23	24 348,41	25 057,58	25 766,76	26 475,94	27 185,11
200	25 588,85	26 356,52	27 124,18	27 891,85	28 659,51	29 427,18
215	27 500,99	28 326,02	29 151,05	29 976,08	30 801,11	31 626,14
225	28 813,24	29 677,64	30 542,03	31 406,43	32 270,83	33 135,23

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima (en euros) à compter du 1er novembre 2020 (Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum

100	Jusqu'à 5 ans	29 503,96	2 212,80
	5 à 10 ans	30 979,16	2 323,44
	10 à 15 ans	32 454,35	2 434,08
	après 15 ans	33 929,55	2 544,72
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 418,83	2 356,41
	5 à 10 ans	32 989,77	2 474,23
	10 à 15 ans	34 560,71	2 592,05
	après 15 ans	36 131,65	2 709,87
113	Jusqu'à 5 ans	33 334,11	2 500,06
	5 à 10 ans	35 000,82	2 625,06
	10 à 15 ans	36 667,52	2 750,06
	après 15 ans	38 334,23	2 875,07
119	Jusqu'à 5 ans	35 100,90	2 632,57
	5 à 10 ans	36 855,95	2 764,20
	10 à 15 ans	38 610,99	2 895,82
	après 15 ans	40 366,04	3 027,45
132	Jusqu'à 5 ans	38 930,89	2 919,82
	5 à 10 ans	40 877,44	3 065,81
	10 à 15 ans	42 823,98	3 211,80
	après 15 ans	44 770,53	3 357,79
145	Jusqu'à 5 ans	42 761,06	3 207,08
	5 à 10 ans	44 899,11	3 367,43
	10 à 15 ans	47 037,16	3 527,79
	après 15 ans	49 175,22	3 688,14
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		
NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CCNA 4).			

Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 71, ce dernier en date du 10 juillet 2020, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe (CCNA 1)

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er novembre 2020.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,92	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,56	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,34	Article 12
Indemnité spéciale	3,77	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,54	Article 5
Indemnité de grand déplacement	Article 6	
- 1 repas + 1 découcher		44,50
- 2 repas + 1 découcher		58,42

Accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont convenu d'afficher les taux horaires conventionnels en ne retenant dorénavant que deux chiffres après la virgule (au lieu de quatre), dans le respect des règles d'arrondis en vigueur.

Ainsi, les taux horaires conventionnels des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit :

- emploi A : 10,25 € ;

- emploi B : 10,87 €.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ouverture de négociations à venir

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à travailler sur la modernisation du modèle de protection sociale dans les activités du transport sanitaire, d'une part, ainsi que sur le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire, d'autre part.

Ils s'engagent, par ailleurs, à ouvrir une négociation sur la rénovation des classifications dans les activités du transport sanitaire, en s'attachant entre autres à reconstituer les écarts de rémunération entre les différents emplois des personnels ambulanciers.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, à savoir le 1er mars 2021.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM, FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 17 du 15 mai 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en application et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,26
5	1 B DEM	10,41
6	1 C DEM	10,61
7	1 D DEM	11,14

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

Coefficient	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,34	10,41	10,47
1 B DEM	10,49	10,57	10,62
1 C DEM	10,69	10,77	10,82
1 D DEM	11,22	11,31	11,36

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 11,20 € ou 26,13 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 €. Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 €.

Personnel employé

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,42
5/6	2 B DEM	10,48
7/8	2 C DEM	10,66
9	2 D DEM	10,80

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,25
4	3 B DEM	12,25
6	3 C DEM	14,01
8	3 D DEM	15,79

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (en euros, pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans ...	35 884,66	2 691,35
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans ...	40 095,95	3 007,20
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans ...	48 856,72	3 664,25

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 8 octobre 2020, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
	Manutentionnaire logistique	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
115 L	Préparateur de commandes	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
	Agent logistique	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
120 L	Contrôleur/flasheur	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	10,30	10,50	10,7100	10,9200	11,1300	11,3400
138 L	Opérateur de ligne	10,32	10,57	10,7814	10,9928	11,2042	11,4156

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
	Manutentionnaire logistique	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
115 L	Préparateur de commandes	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77
	Agent logistique	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77

120 L	Contrôleur/flasheur	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	20 141,20	20 544,02	20 946,85	21 349,67	21 752,50
138 L	Opérateur de ligne	20 223,34	20 627,81	21 032,27	21 436,74	21 841,21

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,32	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
120 L	Employé d'ordonnancement	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555
	Agent administratif logistique	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	20 105,65	20 708,82	21 311,99	21 915,16	22 518,33	23 121,50
120 L	Employé d'ordonnancement	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19
	Agent administratif logistique	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,78	12,1334	12,4868	12,8402	13,1936	13,5470
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Gestionnaire de stocks	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Responsable ou superviseur de lignes	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
165 L	Chef de quai logistique	12,31	12,6793	13,0486	13,4179	13,7872	14,1565
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable service client logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable conditionnement à façon	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	22 605,90	23 284,08	23 962,25	24 640,43	25 318,61	25 996,79
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Gestionnaire de stocks	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Correspondant du responsable management de la qualité	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Responsable ou superviseur de lignes	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
165 L	Chef de quai logistique	23 621,63	24 330,28	25 038,93	25 747,58	26 456,23	27 164,87
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable service client logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable conditionnement à façon	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	35 946,98	2 696,02	37 744,33	2 830,82	39 541,68	2 965,63	41 339,03	3 100,43
106,5 L	Chef de projet	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
	Responsable sécurité	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
	Directeur méthode logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
119 L	Directeur conditionnement à façon	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
	Directeur de site logistique	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
132 L	Directeur de sites logistiques	47 469,16	3 560,19	49 842,62	3 738,20	52 216,08	3 916,21	54 589,53	4 094,21

Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à n° 113, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Dispositions spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Jour férié travaillé

Article 2.1

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 ter de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de supprimer, pour les

salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque jour férié légal travaillé (autre que le 1er Mai).

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Les autres conditions d'application prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Dimanche travaillé

Article 2.2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 quater de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque dimanche travaillé.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Les autres conditions d'application prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Départ en retraite

Article 2.3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 11 quinquies de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations conventionnelles visées à l'article 1er du présent avenant qui sont revalorisées dès le 1er avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1er jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

À compter du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
3	115 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
4	120 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
5	123 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
6	128 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
7	131 V	10,4306	1 582,01	1 613,65	1 676,93	1 708,57	1 740,21	1 803,49	1 850,95	1 898,41
	136 V	10,5201	1 595,58	1 627,49	1 691,31	1 723,23	1 755,14	1 818,96	1 866,83	1 914,70
7 bis	137 V	10,5537	1 600,68	1 632,69	1 696,72	1 728,73	1 760,75	1 824,78	1 872,80	1 920,82
8	138 V	10,7439	1 629,53	1 662,12	1 727,30	1 759,89	1 792,48	1 857,66	1 906,55	1 955,44
9	140 V	10,8224	1 641,43	1 674,26	1 739,92	1 772,74	1 805,57	1 871,23	1 920,47	1 969,72
	142 V	10,9307	1 657,86	1 691,02	1 757,33	1 790,49	1 823,65	1 889,96	1 939,70	1 989,43
9 bis	145 V	11,0462	1 675,38	1 708,89	1 775,90	1 809,41	1 842,92	1 909,93	1 960,19	2 010,46
10	150 V	11,3147	1 716,10	1 750,42	1 819,07	1 853,39	1 887,71	1 956,35	2 007,84	2 059,32
	155 V	11,8817	1 802,10	1 838,14	1 910,23	1 946,27	1 982,31	2 054,39	2 108,46	2 162,52

N. B. : en application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 de la CCNA 1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA 1) ainsi que, à compter du 1er jour suivant l'extension de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021 ;

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ;

- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

(1)
(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(
Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1
)

Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Jour férié travaillé

Article 3.1

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 ter de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Dimanche travaillé

Article 3.2

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 quater de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Départ en retraite

Article 3.3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 17 ter de la CCNA 2, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 2 demeurent inchangées.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des salaires mensuels garantis visés à l'article 1er du présent avenant et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avenant qui sont revalorisés dès le 1er avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1er jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel employé

À compter du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
3	110	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
4	115	10,3720	1 573,12	1 620,31	1 667,51	1 714,70	1 761,89	1 809,09	1 840,55	1 864,15	1 887,74
5	120	10,3736	1 573,36	1 620,56	1 667,76	1 714,96	1 762,16	1 809,36	1 840,83	1 864,43	1 888,03
6	125	10,3748	1 573,55	1 620,76	1 667,96	1 715,17	1 762,38	1 809,58	1 841,05	1 864,66	1 888,26
7	132,5	10,4742	1 588,62	1 636,28	1 683,94	1 731,60	1 779,25	1 826,91	1 858,69	1 882,51	1 906,34
8	140	10,5685	1 602,92	1 651,01	1 699,10	1 747,18	1 795,27	1 843,36	1 875,42	1 899,46	1 923,50
9	148,5	11,2128	1 700,65	1 751,67	1 802,69	1 853,71	1 904,73	1 955,75	1 989,76	2 015,27	2 040,78

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,41 €.

Traducteur : 149,66 €.

Traducteur et rédacteur : 224,49 €.

N.B. : en application de l'article 3 de la CCNA 2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-avant est majoré le cas échéant à compter du 1er jour suivant l'extension de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

(1)

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 93, ce dernier en date du 3 mars 2020 est à nouveau modifiée comme suit :

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Jour férié travaillé

Article 3.1

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 ter de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Dimanche travaillé

Article 3.2

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 quater de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Départ en retraite

Article 3.3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 21 ter de la CCNA 3, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 3 demeurent inchangées.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des salaires mensuels garantis visés à l'article 1er du présent avenant et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avenant qui sont revalorisés dès le 1er avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1er jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3286	1 718,21	1 769,76	1 821,30	1 872,85	1 924,40	1 975,94	2 010,31	2 036,08	2 061,85
2	157,5	11,8922	1 803,69	1 857,80	1 911,91	1 966,02	2 020,13	2 074,24	2 110,32	2 137,37	2 164,43
3	165	12,4627	1 890,22	1 946,93	2 003,63	2 060,34	2 117,05	2 173,75	2 211,56	2 239,91	2 268,26
4	175	13,2229	2 005,52	2 065,69	2 125,85	2 186,02	2 246,18	2 306,35	2 346,46	2 376,54	2 406,62
5	185	13,9666	2 118,31	2 181,86	2 245,41	2 308,96	2 372,51	2 436,06	2 478,42	2 510,20	2 541,97
6	200	15,0981	2 289,93	2 358,63	2 427,33	2 496,02	2 564,72	2 633,42	2 679,22	2 713,57	2 747,92
7	215	16,2294	2 461,51	2 535,36	2 609,20	2 683,05	2 756,89	2 830,74	2 879,97	2 916,89	2 953,81
8	225	16,9893	2 576,77	2 654,07	2 731,38	2 808,68	2 885,98	2 963,29	3 014,82	3 053,47	3 092,12

Traducteur : 151,20 €.

Traducteur et rédacteur : 226,80 €.

N.B. : en application de l'article 4 de la CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les

SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-avant est majoré le cas échéant à compter du 1er jour suivant l'extension de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ;

- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).

Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 85, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Jour férié travaillé

Article 2.1

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 ter de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Dimanche travaillé

Article 2.2

En vigueur étendu

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 quater de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties visées à l'article 1er du présent avenant qui sont revalorisées dès le 1er avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1er jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 843,07	2 388,23
		5 à 10 ans	33 435,22	2 507,64
		10 à 15 ans	35 027,37	2 627,05
		15 à 20 ans	36 619,53	2 746,46
		20 à 25 ans	37 256,39	2 794,23
		25 à 30 ans	37 734,03	2 830,05
		Après 30 ans	38 211,68	2 865,88
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 913,20	2 543,49
		5 à 10 ans	35 608,87	2 670,67
		10 à 15 ans	37 304,53	2 797,84
		15 à 20 ans	39 000,18	2 925,01
		20 à 25 ans	39 678,45	2 975,88
		25 à 30 ans	40 187,15	3 014,04
		Après 30 ans	40 695,85	3 052,19

3	113	Jusqu'à 5 ans	35 982,52	2 698,69
		5 à 10 ans	37 781,65	2 833,62
		10 à 15 ans	39 580,78	2 968,56
		15 à 20 ans	41 379,89	3 103,49
		20 à 25 ans	42 099,55	3 157,47
		25 à 30 ans	42 639,28	3 197,95
		Après 30 ans	43 179,02	3 238,43
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 892,52	2 841,94
		5 à 10 ans	39 787,14	2 984,04
		10 à 15 ans	41 681,76	3 126,13
		15 à 20 ans	43 576,39	3 268,23
		20 à 25 ans	44 334,24	3 325,07
		25 à 30 ans	44 902,63	3 367,70
		Après 30 ans	45 471,01	3 410,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 032,35	3 152,43
		5 à 10 ans	44 133,97	3 310,05
		10 à 15 ans	46 235,59	3 467,67
		15 à 20 ans	48 337,20	3 625,29
		20 à 25 ans	49 177,86	3 688,34
		25 à 30 ans	49 808,34	3 735,63
		Après 30 ans	50 438,82	3 782,91
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 171,97	3 462,90
		5 à 10 ans	48 480,57	3 636,04
		10 à 15 ans	50 789,18	3 809,19
		15 à 20 ans	53 097,76	3 982,33
		20 à 25 ans	54 021,21	4 051,59
		25 à 30 ans	54 713,79	4 103,53
		Après 30 ans	55 406,36	4 155,48
7	Cadre supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N. B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

En application de l'article 5 de la CCNA 4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er jour suivant l'extension de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 72, ce dernier en date du 29 octobre 2020, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er février 2022.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er février 2022.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er février 2022.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,88 €	art. 8 1 alinéa 2 et 3 ; art. 9.10 alinéa 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	8,57 €	art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,88 €	art. 8.2 alinéa 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,86 €	art. 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,88 €	art. 10 alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit-déjeuner	29,45 €	art. 10 alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	32,43 €	art. 11

Avenant n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 18 du 12 février 2021, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en application et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande

d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,58 €
5	1 B DEM	10,73 €
6	1 C DEM	11,00 €
7	1 D DEM	11,70 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revues conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

Coefficient	À l'embauche « D C 0 »	À l'embauche « D C 1 »	À l'embauche « D C 2 »
1 A DEM	10,69 €	10,79 €	10,90 €
1 B DEM	10,84 €	10,95 €	11,06 €
1 C DEM	11,11 €	11,22 €	11,33 €
1 D DEM	11,82 €	11,93 €	12,05 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 11,65 € ou 27,10 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Entreprises de transport de déménagement

Personnel employé

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,68 €
5/6	2 B DEM	10,75 €
7/8	2 C DEM	10,93 €
9	2 D DEM	11,19 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,70 €
4	3 B DEM	12,74 €
6	3 C DEM	14,57 €
8	3 D DEM	16,42 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

(Pour 169 heures.)

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2022.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe[1]	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	37 320,05 €	2 799,00 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	41 699,79 €	3 127,49 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	50 810,99 €	3 810,82 €

[1] Article 5 alinéa 4.

Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5, paragraphe b, de la CCNA 2 et 6, paragraphe b, de la CCNA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexes

Annexe 1

En vigueur étendu

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	10,71	10,9242	11,1384	11,3526	11,5668
128 M	10,74	10,9548	11,1696	11,3844	11,5992
138 M	10,76	10,9752	11,1904	11,4056	11,6208
150 M	11,01	11,2302	11,4504	11,6706	11,8908

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 11,03 euros ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,65 euros.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	20 077,41	20 478,96	20 880,51	21 282,05	21 683,60
128 M	20 133,65	20 536,32	20 939,00	21 341,67	21 744,34
138 M	20 171,14	20 574,56	20 977,99	21 381,41	21 784,83
150 M	20 639,80	21 052,60	21 465,39	21 878,19	22 290,98

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	22 944,66	23 403,55	23 862,45	24 321,34	24 780,23
128 M	23 008,93	23 469,11	23 929,29	24 389,47	24 849,64
138 M	23 051,78	23 512,82	23 973,85	24 434,89	24 895,92
150 M	23 587,37	24 059,12	24 530,86	25 002,61	25 474,36

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	28 526,94	29 097,48	29 668,02	30 238,56	30 809,10
128 M	28 606,85	29 178,99	29 751,12	30 323,26	30 895,40
138 M	28 660,12	29 233,32	29 806,52	30 379,73	30 952,93
150 M	29 326,02	29 912,54	30 499,06	31 085,58	31 672,10

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	10,71	11,0313	11,3526	11,6739	11,9952	12,3165
125	10,72	11,0416	11,3632	11,6848	12,0064	12,3280
132,5	10,74	11,0622	11,3844	11,7066	12,0288	12,3510
140	10,77	11,0931	11,4162	11,7393	12,0624	12,3855
148,5	11,01	11,3403	11,6706	12,0009	12,3312	12,6615

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 36,74 euros ;
- traducteur : 146,95 euros ;
- traducteur et rédacteur : 220,43 euros.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	20 077,41	20 679,73	21 282,05	21 884,38	22 486,70	23 089,02
125	20 096,15	20 699,03	21 301,92	21 904,80	22 507,69	23 110,57
132,5	20 133,65	20 737,66	21 341,67	21 945,68	22 549,69	23 153,70
140	20 189,89	20 795,59	21 401,28	22 006,98	22 612,68	23 218,37
148,5	20 639,80	21 258,99	21 878,19	22 497,38	23 116,58	23 735,77

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,16	11,4948	11,8296	12,1644	12,4992	12,8340
157,5	11,29	11,6287	11,9674	12,3061	12,6448	12,9835
165	11,82	12,1746	12,5292	12,8838	13,2384	13,5930
175	12,55	12,9265	13,3030	13,6795	14,0560	14,4325
185	13,24	13,6372	14,0344	14,4316	14,8288	15,2260
200	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795
215	15,4	15,8620	16,3240	16,7860	17,2480	17,7100

225	16,14	16,6242	17,1084	17,5926	18,0768	18,5610

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 148,95 euros ;

- traducteur et rédacteur : 223,43 euros.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	20 921,00	21 548,63	22 176,26	22 803,89	23 431,52	24 059,15
157,5	21 164,70	21 799,64	22 434,58	23 069,52	23 704,46	24 339,41
165	22 158,26	22 823,01	23 487,76	24 152,50	24 817,25	25 482,00
175	23 526,75	24 232,55	24 938,36	25 644,16	26 349,96	27 055,76
185	24 820,25	25 564,86	26 309,47	27 054,07	27 798,68	28 543,29
200	26 863,61	27 669,52	28 475,43	29 281,33	30 087,24	30 893,15
215	28 869,47	29 735,55	30 601,64	31 467,72	32 333,81	33 199,89
225	30 256,71	31 164,41	32 072,11	32 979,81	33 887,52	34 795,22

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er février 2022.

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	30 979,16	2 323,44
	5 à 10 ans	32 528,12	2 439,61
	10 à 15 ans	34 077,08	2 555,78
	après 15 ans	35 626,03	2 671,95
106,5	Jusqu'à 5 ans	32 989,77	2 474,23
	5 à 10 ans	34 639,26	2 597,94
	10 à 15 ans	36 288,75	2 721,66
	après 15 ans	37 938,24	2 845,37
113	Jusqu'à 5 ans	35 000,82	2 625,06
	5 à 10 ans	36 750,86	2 756,31
	10 à 15 ans	38 500,90	2 887,57
	après 15 ans	40 250,94	3 018,82
119	Jusqu'à 5 ans	36 855,95	2 764,20
	5 à 10 ans	38 698,75	2 902,41
	10 à 15 ans	40 541,55	3 040,62
	après 15 ans	42 384,34	3 178,83
132	Jusqu'à 5 ans	40 877,44	3 065,81
	5 à 10 ans	42 921,31	3 219,10
	10 à 15 ans	44 965,18	3 372,39
	après 15 ans	47 009,06	3 525,68

145	Jusqu'à 5 ans	44 899,11	3 367,43
	5 à 10 ans	47 144,07	3 535,81
	10 à 15 ans	49 389,02	3 704,18
	après 15 ans	51 633,98	3 872,55
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N.B : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CCNA 4).

Annexe 2

En vigueur étendu

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	10,82	11,0364	11,2528	11,4692	11,6856
128 M	10,85	11,0670	11,2840	11,5010	11,7180
138 M	10,87	11,0874	11,3048	11,5222	11,7396
150 M	11,12	11,3424	11,5648	11,7872	12,0096

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 11,14 euros ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,91 euros.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	20 283,62	20 689,29	21 094,96	21 500,63	21 906,31
128 M	20 339,86	20 746,65	21 153,45	21 560,25	21 967,05
138 M	20 377,35	20 784,90	21 192,44	21 599,99	22 007,54
150 M	20 846,01	21 262,93	21 679,85	22 096,77	22 513,69

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai 2022

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	23 180,32	23 643,93	24 107,54	24 571,14	25 034,75
128 M	23 244,59	23 709,48	24 174,38	24 639,27	25 104,16
138 M	23 287,44	23 753,19	24 218,94	24 684,69	25 150,44
150 M	23 823,03	24 299,49	24 775,95	25 252,41	25 728,87

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M - 118 M - 120 M	28 819,94	29 396,33	29 972,73	30 549,13	31 125,53
128 M	28 899,84	29 477,84	30 055,84	30 633,83	31 211,83
138 M	28 953,11	29 532,18	30 111,24	30 690,30	31 269,36
150 M	29 619,01	30 211,39	30 803,77	31 396,15	31 988,53

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	10,82	11,1446	11,4692	11,7938	12,1184	12,4430
125	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
132,5	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
140	10,88	11,2064	11,5328	11,8592	12,1856	12,5120
148,5	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 37,10 euros ;
- traducteur : 148,42 euros ;
- traducteur et rédacteur : 222,63 euros.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	20 283,62	20 892,13	21 500,63	22 109,14	22 717,65	23 326,16
125	20 302,36	20 911,44	21 520,51	22 129,58	22 738,65	23 347,72
132,5	20 339,86	20 950,05	21 560,25	22 170,44	22 780,64	23 390,84
140	20 396,10	21 007,98	21 619,86	22 231,74	22 843,63	23 455,51

148,5	20 846,01	21 471,39	22 096,77	22 722,15	23 347,53	23 972,91

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,27	11,6081	11,9462	12,2843	12,6224	12,9605
157,5	11,40	11,7420	12,0840	12,4260	12,7680	13,1100
165	11,94	12,2982	12,6564	13,0146	13,3728	13,7310
175	12,68	13,0604	13,4408	13,8212	14,2016	14,5820
185	13,37	13,7711	14,1722	14,5733	14,9744	15,3755
200	14,47	14,9041	15,3382	15,7723	16,2064	16,6405
215	15,55	16,0165	16,4830	16,9495	17,4160	17,8825
225	16,30	16,7890	17,2780	17,7670	18,2560	18,7450

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 150,42 euros ;

- traducteur et rédacteur : 225,63 euros.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	21 127,21	21 761,02	22 394,84	23 028,65	23 662,47	24 296,29
157,5	21 370,91	22 012,04	22 653,16	23 294,29	23 935,42	24 576,55
165	22 383,22	23 054,71	23 726,21	24 397,71	25 069,20	25 740,70
175	23 770,45	24 483,56	25 196,68	25 909,79	26 622,90	27 336,02
185	25 063,95	25 815,87	26 567,79	27 319,71	28 071,63	28 823,55
200	27 126,06	27 939,84	28 753,62	29 567,40	30 381,19	31 194,97
215	29 150,67	30 025,19	30 899,71	31 774,23	32 648,75	33 523,27
225	30 556,65	31 473,35	32 390,05	33 306,75	34 223,45	35 140,15

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er mai 2022.

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	31 288,95	2 346,67
	5 à 10 ans	32 853,40	2 464,01
	10 à 15 ans	34 417,85	2 581,34
	après 15 ans	35 982,29	2 698,67

106,5	Jusqu'à 5 ans	33 319,67	2 498,98
	5 à 10 ans	34 985,65	2 623,92
	10 à 15 ans	36 651,64	2 748,87
	après 15 ans	38 317,62	2 873,82
113	Jusqu'à 5 ans	35 350,83	2 651,31
	5 à 10 ans	37 118,37	2 783,88
	10 à 15 ans	38 885,91	2 916,44
	après 15 ans	40 653,45	3 049,01
119	Jusqu'à 5 ans	37 224,51	2 791,84
	5 à 10 ans	39 085,74	2 931,43
	10 à 15 ans	40 946,96	3 071,02
	après 15 ans	42 808,19	3 210,61
132	Jusqu'à 5 ans	41 286,21	3 096,47
	5 à 10 ans	43 350,52	3 251,29
	10 à 15 ans	45 414,83	3 406,11
	après 15 ans	47 479,14	3 560,94
145	Jusqu'à 5 ans	45 348,10	3 401,11
	5 à 10 ans	47 615,51	3 571,16
	10 à 15 ans	49 882,91	3 741,22
	après 15 ans	52 150,32	3 911,27
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N.B : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CCNA 4).

Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 73, ce dernier en date du 31 janvier 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2022.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	14,34	Article 3 - alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,82	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,59	Article 12
Indemnité spéciale	3,88	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,77	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		
1 repas + 1 découcher	45,84	Article 6
2 repas + 1 découcher	60,17	

Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, les partenaires sociaux ont ouvert à la négociation un accord sur la modernisation des classifications répondant à leur objectif de renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Le présent accord est constitutif du volet salarial de l'accord sur la modernisation des classifications actant de la volonté de

ses parties signataires de reconnaître et valoriser les compétences, l'autonomie et les responsabilités des personnels ambulanciers.

L'accord sur la modernisation des classifications fait l'objet d'un accord distinct du présent accord, soumis à signature simultanément à celle du présent accord, et en est indissociable.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de revaloriser les taux horaires du personnel ouvriers des entreprises du secteur du transport sanitaire dans le respect des nouvelles dispositions de l'accord sur la modernisation des classifications dont il est indissociable.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 86.90 A - Ambulances.

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

	1er avril 2022	1er juillet 2022
Ambulancier Niveau 1	10,72 €	10,81 €
Ambulancier Niveau 2	11,03 €	11,12 €
Ambulancier Niveau 3	11,30 €	11,64 €

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à 21,33 € à compter du 1er avril 2022 et à 21,74 € à compter du 1er juillet 2022.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature dans le respect des échéances visées dans son article 3.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 114, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques concernant les conducteurs en périodes scolaires

À compter du 1er septembre 2022, pour les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite, le coefficient 140V se substitue au coefficient 137V.

Engagement consubstantiel

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'améliorer de façon consubstantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de revalorisation des rémunérations.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de

dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Personnel ouvrier

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
3	115 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
4	120 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
5	123 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
6	128 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
7	131 V	10,7435	1 629,47	1 662,06	1 727,24	1 759,83	1 792,42	1 857,60	1 906,48	1 955,36
	136 V	10,8357	1 643,45	1 676,32	1 742,06	1 774,93	1 807,80	1 873,53	1 922,84	1 972,14
7 bis	137 V	10,8703	1 648,70	1 681,67	1 747,62	1 780,60	1 813,57	1 879,52	1 928,98	1 978,44
8	138 V	11,0662	1 678,41	1 711,98	1 779,11	1 812,68	1 846,25	1 913,39	1 963,74	2 014,09
9	140 V	11,1471	1 690,68	1 724,49	1 792,12	1 825,93	1 859,75	1 927,38	1 978,10	2 028,82
	142 V	11,2586	1 707,59	1 741,74	1 810,05	1 844,20	1 878,35	1 946,65	1 997,88	2 049,11
9 bis	145 V	11,3776	1 725,64	1 760,15	1 829,18	1 863,69	1 898,20	1 967,23	2 019,00	2 070,77
10	150 V	11,6541	1 767,58	1 802,93	1 873,63	1 908,99	1 944,34	2 015,04	2 068,07	2 121,10
	155 V	12,2382	1 856,17	1 893,29	1 967,54	2 004,66	2 041,79	2 116,03	2 171,72	2 227,40
NB : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant : - de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA1) ; - ainsi que, à compter du 1er avril 2022 : -- de 41,20 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ; -- de 41,20 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).										

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
3	115 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
4	120 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
5	123 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
6	128 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
7	131 V	10,9584	1 662,06	1 695,30	1 761,78	1 795,02	1 828,27	1 894,75	1 944,61	1 994,47
	136 V	11,0524	1 676,32	1 709,85	1 776,90	1 810,43	1 843,95	1 911,00	1 961,29	2 011,58
7 bis	137 V	11,0877	1 681,67	1 715,30	1 782,57	1 816,20	1 849,84	1 917,10	1 967,55	2 018,00
8	138 V	11,2875	1 711,98	1 746,22	1 814,70	1 848,94	1 883,18	1 951,66	2 003,02	2 054,38
9	140 V	11,3700	1 724,49	1 758,98	1 827,96	1 862,45	1 896,94	1 965,92	2 017,65	2 069,39
	142 V	11,4838	1 741,75	1 776,59	1 846,26	1 881,09	1 915,93	1 985,60	2 037,85	2 090,10
9 bis	145 V	11,6052	1 760,16	1 795,36	1 865,77	1 900,97	1 936,18	2 006,58	2 059,39	2 112,19
10	150 V	11,8872	1 802,93	1 838,99	1 911,11	1 947,16	1 983,22	2 055,34	2 109,43	2 163,52
	155 V	12,4830	1 893,30	1 931,17	2 006,90	2 044,76	2 082,63	2 158,36	2 215,16	2 271,96

NB : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :
- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA1) ;
- ainsi que, à compter du 1er octobre 2022 :
-- de 42,02 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ;
-- de 42,02 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Engagement consubstantiel

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'améliorer de façon consubstantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de revalorisation des rémunérations.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Employés

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
3	110	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
4	115	10,6832	1 620,32	1 668,93	1 717,54	1 766,15	1 814,76	1 863,37	1 895,77	1 920,08	1 944,38
5	120	10,6848	1 620,56	1 669,18	1 717,79	1 766,41	1 815,03	1 863,64	1 896,06	1 920,36	1 944,67
6	125	10,6860	1 620,75	1 669,37	1 718,00	1 766,62	1 815,24	1 863,86	1 896,28	1 920,59	1 944,90
7	132,5	10,7884	1 636,28	1 685,37	1 734,46	1 783,55	1 832,63	1 881,72	1 914,45	1 938,99	1 963,54
8	140	10,8856	1 651,02	1 700,55	1 750,08	1 799,61	1 849,14	1 898,67	1 931,69	1 956,46	1 981,22
9	148,5	11,5492	1 751,67	1 804,22	1 856,77	1 909,32	1 961,87	2 014,42	2 049,45	2 075,73	2 102,00

Sténodactylographe et sténotypiste : 38,54 €. Traducteur : 154,15 €.
Traducteur et rédacteur : 231,22 €.
NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er avril 2022 :
- de 41,20 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;
- de 41,20 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75
3	110	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75
4	115	10,8969	1 652,73	1 702,31	1 751,89	1 801,48	1 851,06	1 900,64	1 933,69	1 958,49	1 983,28
5	120	10,8985	1 652,98	1 702,57	1 752,16	1 801,75	1 851,34	1 900,93	1 933,99	1 958,78	1 983,58
6	125	10,8997	1 653,16	1 702,75	1 752,35	1 801,94	1 851,54	1 901,13	1 934,20	1 958,99	1 983,79
7	132,5	11,0042	1 669,01	1 719,08	1 769,15	1 819,22	1 869,29	1 919,36	1 952,74	1 977,78	2 002,81
8	140	11,1033	1 684,04	1 734,56	1 785,08	1 835,60	1 886,12	1 936,65	1 970,33	1 995,59	2 020,85
9	148,5	11,7802	1 786,70	1 840,30	1 893,90	1 947,50	2 001,10	2 054,71	2 090,44	2 117,24	2 144,04

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,31 €. Traducteur : 157,23 €.
Traducteur et rédacteur : 235,84 €.
NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :
- de 42,02 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;
- de 42,02 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 94, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Salaires mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Engagement consubstantiel

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'améliorer de façon consubstantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de revalorisation des rémunérations.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Techniciens et agents de maîtrise

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,6685	1 769,76	1 822,85	1 875,95	1 929,04	1 982,13	2 035,22	2 070,62	2 097,17	2 123,71
2	157,5	12,2490	1 857,81	1 913,54	1 969,28	2 025,01	2 080,75	2 136,48	2 173,64	2 201,50	2 229,37
3	165	12,8366	1 946,93	2 005,34	2 063,75	2 122,15	2 180,56	2 238,97	2 277,91	2 307,11	2 336,32
4	175	13,6196	2 065,68	2 127,65	2 189,62	2 251,59	2 313,56	2 375,53	2 416,85	2 447,83	2 478,82
5	185	14,3856	2 181,86	2 247,32	2 312,77	2 378,23	2 443,68	2 509,14	2 552,78	2 585,50	2 618,23
6	200	15,5510	2 358,62	2 429,38	2 500,14	2 570,90	2 641,65	2 712,41	2 759,59	2 794,96	2 830,34
7	215	16,7163	2 535,36	2 611,42	2 687,48	2 763,54	2 839,60	2 915,66	2 966,37	3 004,40	3 042,43
8	225	17,4990	2 654,07	2 733,69	2 813,31	2 892,94	2 972,56	3 052,18	3 105,26	3 145,07	3 184,88
Traducteur : 155,74 €. Traducteur et rédacteur : 233,61 €. NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er avril 2022 : - de 41,20 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ; - de 41,20 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).											

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,9019	1 805,16	1 859,31	1 913,47	1 967,62	2 021,78	2 075,93	2 112,04	2 139,11	2 166,19
2	157,5	12,4940	1 894,96	1 951,81	2 008,66	2 065,51	2 122,36	2 179,20	2 217,10	2 245,53	2 273,95

3	165	13,0933	1 985,86	2 045,44	2 105,01	2 164,59	2 224,16	2 283,74	2 323,46	2 353,24	2 383,03
4	175	13,8920	2 107,00	2 170,21	2 233,42	2 296,63	2 359,84	2 423,05	2 465,19	2 496,80	2 528,40
5	185	14,6733	2 225,50	2 292,27	2 359,03	2 425,80	2 492,56	2 559,33	2 603,84	2 637,22	2 670,60
6	200	15,8620	2 405,79	2 477,96	2 550,14	2 622,31	2 694,48	2 766,66	2 814,77	2 850,86	2 886,95
7	215	17,0506	2 586,06	2 663,64	2 741,22	2 818,81	2 896,39	2 973,97	3 025,69	3 064,48	3 103,27
8	225	17,8490	2 707,16	2 788,37	2 869,59	2 950,80	3 032,02	3 113,23	3 167,38	3 207,98	3 248,59

Traducteur : 158,85 €. Traducteur et rédacteur : 238,28 €.

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :

- de 42,02 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ;

- de 42,02 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).

Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 86, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Engagement consubstantiel

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'améliorer de façon consubstantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de revalorisation des rémunérations.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le

respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV

Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 798,36	2 459,88
		5 à 10 ans	34 438,28	2 582,87
		10 à 15 ans	36 078,20	2 705,87
		15 à 20 ans	37 718,11	2 828,86
		20 à 25 ans	38 374,08	2 878,06
		25 à 30 ans	38 866,06	2 914,95
		Après 30 ans	39 358,03	2 951,85
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	34 930,60	2 619,80
		5 à 10 ans	36 677,13	2 750,78
		10 à 15 ans	38 423,66	2 881,77
		15 à 20 ans	40 170,19	3 012,76
		20 à 25 ans	40 868,80	3 065,16
		25 à 30 ans	41 392,76	3 104,46
		Après 30 ans	41 916,72	3 143,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 062,00	2 779,65
		5 à 10 ans	38 915,10	2 918,63
		10 à 15 ans	40 768,20	3 057,62
		15 à 20 ans	42 621,30	3 196,60
		20 à 25 ans	43 362,54	3 252,19
		25 à 30 ans	43 918,47	3 293,89
		Après 30 ans	44 474,40	3 335,58
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 029,30	2 927,20
		5 à 10 ans	40 980,77	3 073,56
		10 à 15 ans	42 932,23	3 219,92
		15 à 20 ans	44 883,70	3 366,28
		20 à 25 ans	45 664,28	3 424,82
		25 à 30 ans	46 249,72	3 468,73
		Après 30 ans	46 835,16	3 512,64

5	132	Jusqu'à 5 ans	43 293,32	3 247,00
		5 à 10 ans	45 457,99	3 409,35
		10 à 15 ans	47 622,65	3 571,70
		15 à 20 ans	49 787,32	3 734,05
		20 à 25 ans	50 653,18	3 798,99
		25 à 30 ans	51 302,58	3 847,69
		Après 30 ans	51 951,98	3 896,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 557,13	3 566,78
		5 à 10 ans	49 934,99	3 745,12
		10 à 15 ans	52 312,84	3 923,46
		15 à 20 ans	54 690,70	4 101,80
		20 à 25 ans	55 641,84	4 173,14
		25 à 30 ans	56 355,20	4 226,64
		Après 30 ans	57 068,56	4 280,14
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :

- de 41,20 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 41,20 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 454,33	2 509,07
		5 à 10 ans	35 127,05	2 634,53
		10 à 15 ans	36 799,76	2 759,98
		15 à 20 ans	38 472,48	2 885,44
		20 à 25 ans	39 141,57	2 935,62
		25 à 30 ans	39 643,38	2 973,25
		Après 30 ans	40 145,20	3 010,89
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 629,21	2 672,19
		5 à 10 ans	37 410,67	2 805,80
		10 à 15 ans	39 192,13	2 939,41
		15 à 20 ans	40 973,59	3 073,02
		20 à 25 ans	41 686,18	3 126,46
		25 à 30 ans	42 220,61	3 166,55
		Après 30 ans	42 755,05	3 206,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 803,24	2 835,24
		5 à 10 ans	39 693,40	2 977,01
		10 à 15 ans	41 583,56	3 118,77
		15 à 20 ans	43 473,73	3 260,53
		20 à 25 ans	44 229,79	3 317,23
		25 à 30 ans	44 796,84	3 359,76
		Après 30 ans	45 363,89	3 402,29

4	119	Jusqu'à 5 ans	39 809,89	2 985,74
		5 à 10 ans	41 800,38	3 135,03
		10 à 15 ans	43 790,88	3 284,32
		15 à 20 ans	45 781,37	3 433,60
		20 à 25 ans	46 577,57	3 493,32
		25 à 30 ans	47 174,72	3 538,10
		Après 30 ans	47 771,87	3 582,89
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 159,19	3 311,94
		5 à 10 ans	46 367,15	3 477,54
		10 à 15 ans	48 575,11	3 643,13
		15 à 20 ans	50 783,07	3 808,73
		20 à 25 ans	51 666,25	3 874,97
		25 à 30 ans	52 328,64	3 924,65
		Après 30 ans	52 991,03	3 974,33
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 508,27	3 638,12
		5 à 10 ans	50 933,68	3 820,03
		10 à 15 ans	53 359,10	4 001,93
		15 à 20 ans	55 784,51	4 183,84
		20 à 25 ans	56 754,68	4 256,60
		25 à 30 ans	57 482,30	4 311,17
		Après 30 ans	58 209,92	4 365,74
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :

- de 42,02 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 42,02 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 21 mai 2021, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des

entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er septembre 2022.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er septembre 2022.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
	Manutentionnaire logistique	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
115 L	Préparateur de commandes	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
	Agent logistique	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
120 L	Contrôleur/flasheur	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	11,12	11,34	11,5668	11,7936	12,0204	12,2472
138 L	Opérateur de ligne	11,15	11,42	11,6484	11,8768	12,1052	12,3336

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans

110 L	Opérateur/emballleur	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
	Manutentionnaire logistique	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
115 L	Préparateur de commandes	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
	Agent logistique	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
120 L	Contrôleur/flasheur	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	21 752,50	22 187,55	22 622,60	23 057,65	23 492,70
138 L	Opérateur de ligne	21 841,21	22 278,03	22 714,86	23 151,68	23 588,51

[1] Pour les caristes 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er septembre 2022

(En euros).

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,15	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
120 L	Employé d'ordonnancement	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Agent administratif logistique	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	21 714,10	22 365,52	23 016,95	23 668,37	24 319,79	24 971,22
120 L	Employé d'ordonnancement	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76
	Agent administratif logistique	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er septembre 2022.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5 L	Chef d'équipe logistique	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Gestionnaire de stocks	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Correspondant du responsable management de la qualité	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Responsable ou superviseur de lignes	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
165 L	Chef de quai logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Chef d'exploitation logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
200 L	Responsable service client logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable conditionnement à façon	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	24 414,37	25 146,80	25 879,23	26 611,66	27 344,09	28 076,53
157,5 L	Chef d'équipe logistique	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Gestionnaire de stocks	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Correspondant du responsable management de la qualité	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Responsable ou superviseur de lignes	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
165 L	Chef de quai logistique	25 511,36	26 276,70	27 042,04	27 807,38	28 572,72	29 338,06
200 L	Chef d'exploitation logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
200 L	Responsable service client logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable conditionnement à façon	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	37 744,33	2 830,82	39 631,55	2 972,37	41 518,76	3 113,91	43 405,98	3 255,45
106,5 L	Chef de projet	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
	Responsable Sécurité	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
	Directeur méthode logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
119 L	Directeur conditionnement à façon	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
	Directeur de site logistique	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
132 L	Directeur de sites logistiques	49 842,62	3 738,20	52 334,75	3 925,11	54 826,88	4 112,02	57 319,01	4 298,93

Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 19 du 1er février 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en application et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,24 €	11,46 €	11,69 €	11,91 €	12,14 €
5	1 B DEM	11,32 €	11,55 €	11,77 €	12,00 €	12,23 €
6	1 C DEM	11,61 €	11,84 €	12,07 €	12,31 €	12,54 €
7	1 D DEM	12,38 €	12,63 €	12,88 €	13,12 €	13,37 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,35 €	11,58 €	11,80 €	12,03 €	12,26 €
5	1 B DEM DC0	11,43 €	11,66 €	11,89 €	12,12 €	12,34 €

6	1 C DEM DC0	11,73 €	11,96 €	12,20 €	12,43 €	12,67 €
7	1 D DEM DC0	12,50 €	12,75 €	13,00 €	13,25 €	13,50 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,46 €	11,69 €	11,92 €	12,15 €	12,38 €
5	1 B DEM DC1	11,55 €	11,78 €	12,01 €	12,24 €	12,47 €
6	1 C DEM DC1	11,84 €	12,08 €	12,31 €	12,55 €	12,79 €
7	1 D DEM DC1	12,63 €	12,88 €	13,14 €	13,39 €	13,64 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	11,58 €	11,81 €	12,04 €	12,27 €	12,51 €
5	1 B DEM DC2	11,66 €	11,89 €	12,13 €	12,36 €	12,59 €
6	1 C DEM DC2	11,96 €	12,20 €	12,44 €	12,68 €	12,92 €
7	1 D DEM DC2	12,75 €	13,01 €	13,26 €	13,52 €	13,77 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 12,26 € ou 28,51 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Entreprises de transport de déménagement

Personnel employé

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,24 €	11,58 €	11,91 €	12,25 €	12,59 €	12,93 €
5/6	2 B DEM	11,31 €	11,65 €	11,99 €	12,33 €	12,67 €	13,01 €
7/8	2 C DEM	11,50 €	11,85 €	12,19 €	12,54 €	12,88 €	13,23 €
9	2 D DEM	11,77 €	12,12 €	12,48 €	12,83 €	13,18 €	13,54 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	12,38 €	12,75 €	13,12 €	13,49 €	13,87 €	14,24 €
4	3 B DEM	13,40 €	13,80 €	14,20 €	14,61 €	15,01 €	15,41 €
6	3 C DEM	15,33 €	15,79 €	16,25 €	16,71 €	17,17 €	17,63 €
8	3 D DEM	17,27 €	17,79 €	18,31 €	18,82 €	19,34 €	19,86 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1 / 2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	39 260,69 €	2 944,55 €
		Après 5 ans	41 223,72 €	3 091,78 €
1 / 2	4 A DEM	Après 10 ans	43 186,76 €	3 239,01 €
		Après 15 ans	45 149,79 €	3 386,23 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	43 868,18 €	3 290,11 €
		Après 5 ans	46 061,59 €	3 454,62 €
		Après 10 ans	48 255,00 €	3 619,13 €
		Après 15 ans	50 448,41 €	3 783,63 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	53 453,16 €	4 008,99 €
		Après 5 ans	56 125,82 €	4 209,44 €
		Après 10 ans	58 798,48 €	4 409,89 €
		Après 15 ans	61 471,13 €	4 610,33 €

[1] Cf. Article 5 alinéa 4 de la CCNA4.

Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; CFTC FGT,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er décembre 2022 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er décembre 2022 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er décembre 2022, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	11,47	11,6994	11,9288	12,1582	12,3876
128 M	11,50	11,7300	11,9600	12,1900	12,4200
138 M	11,52	11,7504	11,9808	12,2112	12,4416
150 M	11,79	12,0258	12,2616	12,4974	12,7332
Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés : - durée du travail inférieure à 3 heures : 11,81 euros ; - durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 27,46 euros.					

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	21 502,13	21 932,18	22 362,22	22 792,26	23 222,31
128 M	21 558,37	21 989,54	22 420,71	22 851,88	23 283,04
138 M	21 595,87	22 027,78	22 459,70	22 891,62	23 323,54
150 M	22 102,02	22 544,06	22 986,10	23 428,14	23 870,18

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	24 572,86	25 064,31	25 555,77	26 047,23	26 538,68
128 M	24 637,13	25 129,87	25 622,61	26 115,35	26 608,10
138 M	24 679,97	25 173,57	25 667,17	26 160,77	26 654,37
150 M	25 258,41	25 763,58	26 268,75	26 773,91	27 279,08

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	30 551,26	31 162,29	31 773,31	32 384,34	32 995,36
128 M	30 631,17	31 243,79	31 856,42	32 469,04	33 081,66
138 M	30 684,44	31 298,13	31 911,82	32 525,51	33 139,20
150 M	31 403,61	32 031,68	32 659,75	33 287,82	33 915,90

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	11,47	11,8141	12,1582	12,5023	12,8464	13,1905
125	11,48	11,8244	12,1688	12,5132	12,8576	13,2020
132,5	11,50	11,8450	12,1900	12,5350	12,8800	13,2250
140	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
148,5	11,79	12,1437	12,4974	12,8511	13,2048	13,5585
Indemnités complémentaires : - sténodactylographe ou sténotypiste : 39,34 euros ; - traducteur : 157,36 euros ; - traducteur et rédacteur : 236,04 euros.						

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	21 502,13	22 147,20	22 792,26	23 437,33	24 082,39	24 727,45
125	21 520,88	22 166,51	22 812,13	23 457,76	24 103,39	24 749,01
132,5	21 558,37	22 205,13	22 851,88	23 498,63	24 145,38	24 792,13
140	21 614,61	22 263,05	22 911,49	23 559,93	24 208,37	24 856,80
148,5	22 102,02	22 765,08	23 428,14	24 091,20	24 754,26	25 417,32

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
157,5	12,08	12,4424	12,8048	13,1672	13,5296	13,8920
165	12,66	13,0398	13,4196	13,7994	14,1792	14,5590
175	13,44	13,8432	14,2464	14,6496	15,0528	15,4560
185	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
200	15,34	15,8002	16,2604	16,7206	17,1808	17,6410
215	16,48	16,9744	17,4688	17,9632	18,4576	18,9520
225	17,28	17,7984	18,3168	18,8352	19,3536	19,8720
Indemnités complémentaires : - traducteur : 159,50 euros ; - traducteur et rédacteur : 239,24 euros.						

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,20	25 762,26
157,5	22 645,67	23 325,04	24 004,41	24 683,78	25 363,15	26 042,52
165	23 732,96	24 444,95	25 156,94	25 868,92	26 580,91	27 292,90
175	25 195,18	25 951,03	26 706,89	27 462,74	28 218,60	28 974,45
185	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
200	28 757,00	29 619,71	30 482,42	31 345,13	32 207,84	33 070,55
215	30 894,09	31 820,91	32 747,73	33 674,55	34 601,38	35 528,20
225	32 393,80	33 365,61	34 337,43	35 309,24	36 281,06	37 252,87

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er décembre 2022

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	33 166,29	2 487,47
	5 à 10 ans	34 824,60	2 611,85
	10 à 15 ans	36 482,92	2 736,22
	Après 15 ans	38 141,23	2 860,59
106,5	Jusqu'à 5 ans	35 318,85	2 648,91
	5 à 10 ans	37 084,79	2 781,36
	10 à 15 ans	38 850,74	2 913,81
	Après 15 ans	40 616,68	3 046,25
113	Jusqu'à 5 ans	37 471,88	2 810,39
	5 à 10 ans	39 345,47	2 950,91
	10 à 15 ans	41 219,06	3 091,43
	Après 15 ans	43 092,66	3 231,95
119	Jusqu'à 5 ans	39 457,98	2 959,35
	5 à 10 ans	41 430,88	3 107,32
	10 à 15 ans	43 403,78	3 255,28
	Après 15 ans	45 376,68	3 403,25
132	Jusqu'à 5 ans	43 763,38	3 282,25
	5 à 10 ans	45 951,55	3 446,37
	10 à 15 ans	48 139,72	3 610,48
	Après 15 ans	50 327,89	3 774,59
145	Jusqu'à 5 ans	48 068,99	3 605,17
	5 à 10 ans	50 472,44	3 785,43
	10 à 15 ans	52 875,88	3 965,69
	Après 15 ans	55 279,34	4 145,95
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).			

Procès-verbal de signature

Les parties signataires de l'accord du 25 octobre 2022 s'engagent à la tenue obligatoire d'une réunion de négociations salariales, en cas de revalorisation du Smic en cours d'année 2023 intervenue en application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail (« Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »).

Le délai de tenue de cette réunion ne pourra excéder un mois à compter de la date de la revalorisation du Smic intervenue en application de la disposition du code du travail précédemment citée.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur accord pour l'inscription à l'ordre du jour de la CPPNI TRM de la question du statut des cadres dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ainsi que des conditions de l'éligibilité à la retraite complémentaire dans ce même secteur.

Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 74, ce dernier en date du 28 février 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er décembre 2022.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,20	Article 3 - alinéa 1
Indemnité de repas unique	9,35	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	9,11	Article 12
Indemnité spéciale	4,11	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,24	Article 5
Indemnité de grand déplacement :	Article 6	
• 1 repas + 1 découcher	48,59	
• 2 repas + 1 découcher	63,79	

Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Techniciens et agents de maîtrise

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,0209	1 823,21	1 877,91	1 932,60	1 987,30	2 042,00	2 096,69	2 133,16	2 160,50	2 187,85
2	157,5	12,6189	1 913,91	1 971,33	2 028,74	2 086,16	2 143,58	2 200,99	2 239,27	2 267,98	2 296,69
3	165	13,2242	2 005,71	2 065,89	2 126,06	2 186,23	2 246,40	2 306,57	2 346,69	2 376,77	2 406,86
4	175	14,0309	2 128,07	2 191,91	2 255,75	2 319,59	2 383,43	2 447,28	2 489,84	2 521,76	2 553,68
5	185	14,8200	2 247,75	2 315,18	2 382,61	2 450,05	2 517,48	2 584,91	2 629,87	2 663,58	2 697,30
6	200	16,0206	2 429,84	2 502,74	2 575,64	2 648,53	2 721,43	2 794,32	2 842,92	2 879,37	2 915,81
7	215	17,2211	2 611,92	2 690,28	2 768,64	2 847,00	2 925,36	3 003,71	3 055,95	3 095,13	3 134,31
8	225	18,0275	2 734,23	2 816,26	2 898,28	2 980,31	3 062,34	3 144,37	3 199,05	3 240,06	3 281,08
Traducteur : 160,44 €. Traducteur et rédacteur : 240,66 €. NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 : - de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ; - de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).											

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,6219	1 914,36	1 971,79	2 029,23	2 086,66	2 144,09	2 201,52	2 239,81	2 268,52	2 297,24
2	157,5	13,2498	2 009,60	2 069,89	2 130,17	2 190,46	2 250,75	2 311,04	2 351,23	2 381,37	2 411,52

3	165	13,8854	2 106,00	2 169,18	2 232,36	2 295,54	2 358,72	2 421,90	2 464,02	2 495,61	2 527,20
4	175	14,7324	2 234,46	2 301,50	2 368,53	2 435,56	2 502,60	2 569,63	2 614,32	2 647,84	2 681,36
5	185	15,5610	2 360,14	2 430,94	2 501,75	2 572,55	2 643,35	2 714,16	2 761,36	2 796,76	2 832,16
6	200	16,8216	2 551,33	2 627,87	2 704,41	2 780,95	2 857,49	2 934,03	2 985,06	3 023,33	3 061,60
7	215	18,0822	2 742,53	2 824,80	2 907,08	2 989,35	3 071,63	3 153,91	3 208,76	3 249,89	3 291,03
8	225	18,9289	2 870,95	2 957,07	3 043,20	3 129,33	3 215,46	3 301,59	3 359,01	3 402,07	3 445,14

Traducteur : 168,46 €.

Traducteur et rédacteur : 252,70 €.

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Employés

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
3	110	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
4	115	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
5	120	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
6	125	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
7	132,5	11,1142	1 685,69	1 736,26	1 786,83	1 837,40	1 887,97	1 938,54	1 972,26	1 997,54	2 022,83
8	140	11,2143	1 700,87	1 751,90	1 802,93	1 853,95	1 904,98	1 956,00	1 990,02	2 015,53	2 041,05
9	148,5	11,8980	1 804,57	1 858,71	1 912,84	1 966,98	2 021,12	2 075,26	2 111,35	2 138,42	2 165,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,70 €.

Traducteur : 158,80 €.

Traducteur et rédacteur : 238,20 €.

NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :

- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

- de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
3	110	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
4	115	11,5562	1 752,73	1 805,31	1 857,89	1 910,47	1 963,06	2 015,64	2 050,69	2 076,98	2 103,27
5	120	11,5579	1 752,99	1 805,58	1 858,17	1 910,76	1 963,35	2 015,93	2 050,99	2 077,29	2 103,58
6	125	11,5591	1 753,17	1 805,76	1 858,36	1 910,95	1 963,55	2 016,14	2 051,21	2 077,50	2 103,80
7	132,5	11,6699	1 769,97	1 823,07	1 876,17	1 929,27	1 982,37	2 035,47	2 070,87	2 097,42	2 123,97
8	140	11,7750	1 785,91	1 839,49	1 893,07	1 946,65	2 000,22	2 053,80	2 089,52	2 116,31	2 143,10
9	148,5	12,4929	1 894,80	1 951,64	2 008,49	2 065,33	2 122,17	2 179,02	2 216,91	2 245,34	2 273,76

Sténodactylographe et sténotypiste : 41,69 €.

Traducteur : 166,74 €.

Traducteur et rédacteur : 250,11 €.

NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 115, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Personnel ouvrier

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
3	115 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
4	120 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
5	123 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
6	128 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
7	131 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
	136 V	11,1629	1 693,08	1 726,94	1 794,66	1 828,52	1 862,38	1 930,11	1 980,90	2 031,69
7 bis	137 V	11,1986	1 698,49	1 732,46	1 800,40	1 834,37	1 868,34	1 936,28	1 987,24	2 038,19
8	138 V	11,4004	1 729,10	1 763,68	1 832,84	1 867,43	1 902,01	1 971,17	2 023,05	2 074,92
9	140 V	11,4837	1 741,73	1 776,57	1 846,24	1 881,07	1 915,91	1 985,58	2 037,83	2 090,08
	142 V	11,5986	1 759,16	1 794,34	1 864,71	1 899,89	1 935,08	2 005,44	2 058,22	2 110,99
9 bis	145 V	11,7213	1 777,77	1 813,32	1 884,44	1 919,99	1 955,55	2 026,66	2 079,99	2 133,32
10	150 V	12,0061	1 820,97	1 857,38	1 930,22	1 966,64	2 003,06	2 075,90	2 130,53	2 185,16
	155 V	12,6078	1 912,23	1 950,47	2 026,96	2 065,20	2 103,45	2 179,94	2 237,30	2 294,67

NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :
- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1er novembre 2022 ;
- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
3	115 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
4	120 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
5	123 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
6	128 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
7	131 V	11,5107	1 745,83	1 780,74	1 850,58	1 885,49	1 920,41	1 990,24	2 042,62	2 094,99
	136 V	11,6094	1 760,80	1 796,01	1 866,45	1 901,66	1 936,88	2 007,31	2 060,13	2 112,96
7 bis	137 V	11,6465	1 766,42	1 801,75	1 872,41	1 907,74	1 943,07	2 013,72	2 066,72	2 119,71
8	138 V	11,9704	1 815,55	1 851,86	1 924,48	1 960,79	1 997,11	2 069,73	2 124,19	2 178,66
9	140 V	12,0579	1 828,82	1 865,40	1 938,55	1 975,13	2 011,70	2 084,86	2 139,72	2 194,59
	142 V	12,1785	1 847,11	1 884,06	1 957,94	1 994,88	2 031,82	2 105,71	2 161,12	2 216,54
9 bis	145 V	12,3074	1 866,66	1 904,00	1 978,66	2 016,00	2 053,33	2 128,00	2 184,00	2 240,00
10	150 V	12,6064	1 912,01	1 950,25	2 026,73	2 064,97	2 103,21	2 179,69	2 237,05	2 294,42
	155 V	13,2382	2 007,84	2 047,99	2 128,31	2 168,46	2 208,62	2 288,94	2 349,17	2 409,41

NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :
- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1er janvier 2023 ;
- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 88, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Constatant une erreur matérielle de calcul sur la ligne d'ancienneté 5 / 10 ans du groupe 4, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022.

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels aux ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

• À compter du 1er novembre 2022 :

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :

- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

- de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 788,87	2 534,16
		5 à 10 ans	35 478,31	2 660,87
		10 à 15 ans	37 167,76	2 787,58
		15 à 20 ans	38 857,20	2 914,28
		20 à 25 ans	39 532,98	2 964,97
		25 à 30 ans	40 039,81	3 002,98
		Après 30 ans	40 546,64	3 040,99
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 985,50	2 698,91
		5 à 10 ans	37 784,78	2 833,86
		10 à 15 ans	39 584,05	2 968,80
		15 à 20 ans	41 383,33	3 103,75
		20 à 25 ans	42 103,04	3 157,72
		25 à 30 ans	42 642,82	3 198,21
		Après 30 ans	43 182,60	3 238,69
3	113	Jusqu'à 5 ans	38 181,27	2 863,59
		5 à 10 ans	40 090,33	3 006,77
		10 à 15 ans	41 999,40	3 149,95
		15 à 20 ans	43 908,46	3 293,13
		20 à 25 ans	44 672,09	3 350,40
		25 à 30 ans	45 244,80	3 393,35
		Après 30 ans	45 817,52	3 436,31
4	119	Jusqu'à 5 ans	40 207,99	3 015,60
		5 à 10 ans	42 218,39	3 166,38
		10 à 15 ans	44 228,79	3 317,16
		15 à 20 ans	46 239,19	3 467,94
		20 à 25 ans	47 043,35	3 528,25
		25 à 30 ans	47 646,47	3 573,49
		Après 30 ans	48 249,59	3 618,72
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 600,78	3 345,06
		5 à 10 ans	46 830,82	3 512,31
		10 à 15 ans	49 060,86	3 679,57
		15 à 20 ans	51 290,90	3 846,82
		20 à 25 ans	52 182,91	3 913,72
		25 à 30 ans	52 851,92	3 963,90
		Après 30 ans	53 520,94	4 014,07
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 993,35	3 674,50
		5 à 10 ans	51 443,02	3 858,23
		10 à 15 ans	53 892,69	4 041,95
		15 à 20 ans	56 342,35	4 225,68
		20 à 25 ans	57 322,22	4 299,17
		25 à 30 ans	58 057,12	4 354,28
		Après 30 ans	58 792,02	4 409,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe IV		

• À compter du 1er janvier 2023 :

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans

la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	35 478,31	2 660,87
		5 à 10 ans	37 252,23	2 793,91
		10 à 15 ans	39 026,14	2 926,96
		15 à 20 ans	40 800,06	3 060,00
		20 à 25 ans	41 509,62	3 113,22
		25 à 30 ans	42 041,80	3 153,13
		Après 30 ans	42 573,97	3 193,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	37 784,78	2 833,86
		5 à 10 ans	39 674,02	2 975,55
		10 à 15 ans	41 563,26	3 117,25
		15 à 20 ans	43 452,50	3 258,94
		20 à 25 ans	44 208,19	3 315,62
		25 à 30 ans	44 774,96	3 358,12
		Après 30 ans	45 341,74	3 400,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 090,33	3 006,77
		5 à 10 ans	42 094,85	3 157,11
		10 à 15 ans	44 099,36	3 307,45
		15 à 20 ans	46 103,88	3 457,79
		20 à 25 ans	46 905,69	3 517,92
		25 à 30 ans	47 507,04	3 563,02
		Après 30 ans	48 108,40	3 608,12
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 218,39	3 166,38
		5 à 10 ans	44 329,31	3 324,70
		10 à 15 ans	46 440,23	3 483,02
		15 à 20 ans	48 551,15	3 641,34
		20 à 25 ans	49 395,52	3 704,66
		25 à 30 ans	50 028,79	3 752,16
		Après 30 ans	50 662,07	3 799,66
5	132	Jusqu'à 5 ans	46 830,82	3 512,31
		5 à 10 ans	49 172,36	3 687,93
		10 à 15 ans	51 513,90	3 863,54
		15 à 20 ans	53 855,44	4 039,16
		20 à 25 ans	54 792,06	4 109,40
		25 à 30 ans	55 494,52	4 162,09
		Après 30 ans	56 196,98	4 214,77

6	145	jusqu'à 5 ans	51 443,02	3 858,23
		5 à 10 ans	54 015,17	4 051,14
		10 à 15 ans	56 587,32	4 244,05
		15 à 20 ans	59 159,47	4 436,96
		20 à 25 ans	60 188,33	4 514,13
		25 à 30 ans	60 959,98	4 572,00
		après 30 ans	61 731,62	4 629,88
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 75, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mars 2023.

Durée et entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant la signature.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2023.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	14,71 €	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	9,08 €	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,11 €	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,27 €	art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,11 €	art. 10 al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	31,21 €	art. 10 al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	34,37 €	art. 11

Avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans la continuité des négociations salariales de l'année 2022 pour le transport sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité revaloriser les rémunérations des personnels ambulanciers avec, comme objectif prioritaire, le maintien d'écarts hiérarchiques en cohérence avec les critères de classifications prévus par l'accord du 28 mars 2022.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur les modalités d'attribution des indemnités du protocole frais de déplacement de 1974 afin de les rendre compatibles avec la réalité de la vie des entreprises du transport sanitaire et des conditions d'exercice du métier d'ambulancier, étant souligné que la négociation paritaire sur les montants des indemnités dudit protocole resterait commune aux activités du « transport de personnes », à savoir le transport sanitaire et le transport routier de voyageurs.

Les parties signataires s'engagent en outre à poursuivre leurs travaux pour améliorer l'attractivité des métiers du transport sanitaire.

Enfin, les partenaires sociaux réitèrent leur volonté de lutter contre la fraude sociale en sécurisant, à l'aide des systèmes informatisés d'enregistrement et de contrôle adaptés, les données relatives au temps de travail des personnels ambulanciers en aménageant les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 février 2021 sur les modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, afin de répondre à cet objectif.

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 28 mars 2022, est donc à nouveau modifié comme suit :

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

Au 1er juillet 2023 :

Ambulancier niveau 1	11,54 €
Ambulancier niveau 2	11,64 €
Ambulancier niveau 3	12,22 €

Au 1er novembre 2023 :

Ambulancier niveau 3	12,52 €

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 23,01 € à compter du 1er juillet 2023 ;
- 23,30 € à compter du 1er novembre 2023.

Dispositions spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er jour du mois suivant sa signature dans le respect des échéances visées à l'article 1er.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

**Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres
(annexe IV de la convention collective)**

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 89, ce dernier en date du 27 janvier 2023, est à nouveau modifiée comme suit.

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)

1	100	Jusqu'à 5 ans	36 081,44	2 706,11
		5 à 10 ans	37 885,51	2 841,41
		10 à 15 ans	39 689,58	2 976,72
		15 à 20 ans	41 493,66	3 112,02
		20 à 25 ans	42 215,28	3 166,15
		25 à 30 ans	42 756,51	3 206,74
		Après 30 ans	43 297,73	3 247,33
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	38 427,12	2 882,03
		5 à 10 ans	40 348,48	3 026,14
		10 à 15 ans	42 269,83	3 170,24
		15 à 20 ans	44 191,19	3 314,34
		20 à 25 ans	44 959,73	3 371,98
		25 à 30 ans	45 536,14	3 415,21
		Après 30 ans	46 112,54	3 458,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 771,87	3 057,89
		5 à 10 ans	42 810,46	3 210,78
		10 à 15 ans	44 849,06	3 363,68
		15 à 20 ans	46 887,65	3 516,57
		20 à 25 ans	47 703,09	3 577,73
		25 à 30 ans	48 314,67	3 623,60
		Après 30 ans	48 926,24	3 669,47
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 936,10	3 220,21
		5 à 10 ans	45 082,91	3 381,22
		10 à 15 ans	47 229,71	3 542,23
		15 à 20 ans	49 376,52	3 703,24
		20 à 25 ans	50 235,24	3 767,64
		25 à 30 ans	50 879,28	3 815,95
		Après 30 ans	51 523,32	3 864,25
5	132	Jusqu'à 5 ans	47 626,94	3 572,02
		5 à 10 ans	50 008,29	3 750,62
		10 à 15 ans	52 389,63	3 929,22
		15 à 20 ans	54 770,98	4 107,82
		20 à 25 ans	55 723,52	4 179,26
		25 à 30 ans	56 437,92	4 232,84
		Après 30 ans	57 152,33	4 286,42
6	145	Jusqu'à 5 ans	52 317,55	3 923,82
		5 à 10 ans	54 933,43	4 120,01
		10 à 15 ans	57 549,31	4 316,20
		15 à 20 ans	60 165,18	4 512,39
		20 à 25 ans	61 211,53	4 590,86
		25 à 30 ans	61 996,30	4 649,72
		Après 30 ans	62 781,06	4 708,58
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er juillet 2023 :

- de 45,32 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 86 du 19 mars 2021) ;
- de 45,32 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 86 du 19 mars 2021).

Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,8365	1 946,91	2 005,32	2 063,72	2 122,13	2 180,54	2 238,95	2 277,88	2 307,09	2 336,29
2	157,5	13,4750	2 043,75	2 105,06	2 166,38	2 227,69	2 289,00	2 350,31	2 391,19	2 421,84	2 452,50
3	165	14,1215	2 141,81	2 206,06	2 270,32	2 334,57	2 398,83	2 463,08	2 505,92	2 538,04	2 570,17
4	175	14,9829	2 272,46	2 340,63	2 408,81	2 476,98	2 545,16	2 613,33	2 658,78	2 692,87	2 726,95
5	185	15,8255	2 400,25	2 472,26	2 544,27	2 616,27	2 688,28	2 760,29	2 808,29	2 844,30	2 880,30
6	200	17,1076	2 594,71	2 672,55	2 750,39	2 828,23	2 906,08	2 983,92	3 035,81	3 074,73	3 113,65
7	215	18,3896	2 789,15	2 872,82	2 956,50	3 040,17	3 123,85	3 207,52	3 263,31	3 305,14	3 346,98
8	225	19,2507	2 919,75	3 007,34	3 094,94	3 182,53	3 270,12	3 357,71	3 416,11	3 459,90	3 503,70

Traducteur : 171,33 €.
 Traducteur et rédacteur : 256,99€.
 NB : En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er juillet 2023 :
 - de 45,32 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 94 du 19 mars 2021) ;
 - de 45,32 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 94 du 19 mars 2021).

Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 98, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Personnel employé

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
3	110	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
4	115	11,7527	1 782,53	1 836,01	1 889,48	1 942,96	1 996,43	2 049,91	2 085,56	2 112,30	2 139,04
5	120	11,7544	1 782,79	1 836,27	1 889,76	1 943,24	1 996,72	2 050,21	2 085,86	2 112,61	2 139,35
6	125	11,7556	1 782,97	1 836,46	1 889,95	1 943,44	1 996,93	2 050,42	2 086,07	2 112,82	2 139,56
7	132,5	11,8683	1 800,07	1 854,07	1 908,07	1 962,08	2 016,08	2 070,08	2 106,08	2 133,08	2 160,08
8	140	11,9752	1 816,28	1 870,77	1 925,26	1 979,75	2 034,23	2 088,72	2 125,05	2 152,29	2 179,54
9	148,5	12,7053	1 927,01	1 984,82	2 042,63	2 100,44	2 158,25	2 216,06	2 254,60	2 283,51	2 312,41
Sténodactylographe et sténotypiste : 42,39€.											
Traducteur : 169,58€.											
Traducteur et rédacteur : 254,37€.											
NB : En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er juillet 2023 :											
- de 45,32€ : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 96 du 19 mars 2021) ;											
- de 45,32 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).											

Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 116, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Personnel ouvrier

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
3	115 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
4	120 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
5	123 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
6	128 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73

7	131 V	11,7064	1 775,51	1 811,02	1 882,04	1 917,55	1 953,06	2 024,08	2 077,35	2 130,61
	136 V	11,8068	1 790,74	1 826,55	1 898,18	1 934,00	1 969,81	2 041,44	2 095,17	2 148,89
7 bis	137 V	11,8445	1 796,46	1 832,39	1 904,25	1 940,18	1 976,11	2 047,96	2 101,86	2 155,75
8	138 V	12,1739	1 846,42	1 883,35	1 957,21	1 994,13	2 031,06	2 104,92	2 160,31	2 215,70
9	140 V	12,2629	1 859,91	1 897,11	1 971,50	2 008,70	2 045,90	2 120,30	2 176,09	2 231,89
	142 V	12,3855	1 878,51	1 916,08	1 991,22	2 028,79	2 066,36	2 141,50	2 197,86	2 254,21
9 bis	145 V	12,5166	1 898,39	1 936,36	2 012,29	2 050,26	2 088,23	2 164,16	2 221,12	2 278,07
10	150 V	12,8207	1 944,52	1 983,41	2 061,19	2 100,08	2 138,97	2 216,75	2 275,09	2 333,42
	155 V	13,4632	2 041,96	2 082,80	2 164,48	2 205,32	2 246,16	2 327,83	2 389,09	2 450,35

NB : En application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (article 13, b et c de la CCNA1),
- ainsi que, à compter du 1er juillet 2023 :
- de 45,32 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 114 du 19 mars 2021) ;
- de 45,32 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 114 du 19 mars 2021).

Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 20 du 19 octobre 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Application des classifications conventionnelles aux salariés sous contrat journalier ou saisonnier

Les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à souligner que, comme ils l'avaient déjà rappelé dans l'article 1er « Clarification du contrat journalier en déménagement » et l'article 2 « Clarification du contrat saisonnier en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement, le recrutement de personnel sous contrat journalier ou sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

Entrée en application et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 €	11,89 €	12,13 €	12,36 €	12,59 €
5	1 B DEM	11,88 €	12,12 €	12,36 €	12,59 €	12,83 €
6	1 C DEM	12,33 €	12,58 €	12,82 €	13,07 €	13,32 €
7	1 D DEM	13,22 €	13,48 €	13,75 €	14,01 €	14,28 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous.

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,78 €	12,02 €	12,25 €	12,49 €	12,72 €
5	1 B DEM DC0	12,00 €	12,24 €	12,48 €	12,72 €	12,96 €

6	1 C DEM DC0	12,45 €	12,70 €	12,95 €	13,20 €	13,45 €
7	1 D DEM DC0	13,35 €	13,62 €	13,88 €	14,15 €	14,42 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 €	12,13 €	12,37 €	12,60 €	12,84 €
5	1 B DEM DC1	12,12 €	12,36 €	12,60 €	12,85 €	13,09 €
6	1 C DEM DC1	12,58 €	12,83 €	13,08 €	13,33 €	13,59 €
7	1 D DEM DC1	13,48 €	13,75 €	14,02 €	14,29 €	14,56 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 €	12,25 €	12,49 €	12,73 €	12,97 €
5	1 B DEM DC2	12,24 €	12,48 €	12,73 €	12,97 €	13,22 €
6	1 C DEM DC2	12,70 €	12,95 €	13,21 €	13,46 €	13,72 €
7	1 D DEM DC2	13,62 €	13,89 €	14,16 €	14,44 €	14,71 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 € ou 29,70 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 €	12,01 €	12,36 €	12,71 €	13,06 €	13,41 €
5/6	2 B DEM	11,78 €	12,13 €	12,49 €	12,84 €	13,19 €	13,55 €
7/8	2 C DEM	12,10 €	12,46 €	12,83 €	13,19 €	13,55 €	13,92 €
9	2 D DEM	12,50 €	12,88 €	13,25 €	13,63 €	14,00 €	14,38 €

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	13,07 €	13,46 €	13,85 €	14,25 €	14,64 €	15,03 €
4	3 B DEM	13,80 €	14,21 €	14,63 €	15,04 €	15,46 €	15,87 €
6	3 C DEM	15,79 €	16,26 €	16,74 €	17,21 €	17,68 €	18,16 €
8	3 D DEM	17,79 €	18,32 €	18,86 €	19,39 €	19,92 €	20,46 €

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	40 438,51 €	3 032,89 €
		Après 5 ans	42 460,44 €	3 184,53 €
		Après 10 ans	44 482,36 €	3 336,18 €
		Après 15 ans	46 504,29 €	3 487,82 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 184,23 €	3 388,82 €
		Après 5 ans	47 443,44 €	3 558,26 €
		Après 10 ans	49 702,65 €	3 727,70 €
		Après 15 ans	51 961,86 €	3 897,14 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 056,75 €	4 129,26 €
		Après 5 ans	57 809,59 €	4 335,72 €
		Après 10 ans	60 562,43 €	4 542,18 €
		Après 15 ans	63 315,26 €	4 748,64 €

[1] Cf. article 5 alinéa 4 de la CCNA4.

Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 12 juillet 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er novembre 2023.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexes

Annexe 1

En vigueur étendu

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,59 €	11,63 €	11,8626 €	12,0952 €	12,3278 €	12,5604 €
	Manutentionnaire logistique	11,59 €	11,63 €	11,8626 €	12,0952 €	12,3278 €	12,5604 €
115 L	Préparateur de commandes	11,59 €	11,72 €	11,9544 €	12,1888 €	12,4232 €	12,6576 €
	Agent logistique	11,59 €	11,72 €	11,9544 €	12,1888 €	12,4232 €	12,6576 €
120 L	Contrôleur/flasheur	11,60 €	11,79 €	12,0258 €	12,2616 €	12,4974 €	12,7332 €
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	11,60 €	11,79 €	12,0258 €	12,2616 €	12,4974 €	12,7332 €
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	11,62 €	11,85 €	12,0870 €	12,3240 €	12,5610 €	12,7980 €
138 L	Opérateur de ligne	11,65 €	11,93 €	12,1686 €	12,4072 €	12,6458 €	12,8844 €

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	22 292,73 €	22 738,58 €	23 184,44 €	23 630,29 €	24 076,15 €
	Manutentionnaire logistique	22 292,73 €	22 738,58 €	23 184,44 €	23 630,29 €	24 076,15 €
115 L	Préparateur de commandes	22 482,93 €	22 932,59 €	23 382,25 €	23 831,91 €	24 281,56 €
	Agent logistique	22 482,93 €	22 932,59 €	23 382,25 €	23 831,91 €	24 281,56 €
120 L	Contrôleur/flasheur	22 578,66 €	23 030,23 €	23 481,81 €	23 933,38 €	24 384,95 €
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	22 578,66 €	23 030,23 €	23 481,81 €	23 933,38 €	24 384,95 €
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	22 731,36 €	23 185,99 €	23 640,61 €	24 095,24 €	24 549,87 €
138 L	Opérateur de ligne	22 824,06 €	23 280,54 €	23 737,02 €	24 193,50 €	24 649,98 €

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe 2

En vigueur étendu

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,65 €	11,85 €	12,2055 €	12,5610 €	12,9165 €	13,2720 €	13,6275 €
120 L	Employé d'ordonnancement	11,70 €	11,93 €	12,2879 €	12,6458 €	13,0037 €	13,3616 €	13,7195 €
	Agent administratif logistique	11,70 €	11,93 €	12,2879 €	12,6458 €	13,0037 €	13,3616 €	13,7195 €

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	22 691,23 €	23 371,97 €	24 052,70 €	24 733,44 €	25 414,18 €	26 094,91 €
120 L	Employé d'ordonnancement	22 824,40 €	23 509,13 €	24 193,86 €	24 878,60 €	25 563,33 €	26 248,06 €
	Agent administratif logistique	22 824,40 €	23 509,13 €	24 193,86 €	24 878,60 €	25 563,33 €	26 248,06 €

Annexe 3

En vigueur étendu

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,17 €	13,5651 €	13,9602 €	14,3553 €	14,7504 €	15,1455 €
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Gestionnaire de stocks	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Responsable ou superviseur de lignes	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
165 L	Chef de quai logistique	13,76 €	14,1728 €	14,5856 €	14,9984 €	15,4112 €	15,8240 €
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable service client logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable conditionnement à façon	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	25 513,02 €	26 278,41 €	27 043,80 €	27 809,19 €	28 574,58 €	29 339,97 €
157,5 L	Chef d'équipe logistique	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Gestionnaire de stocks	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Correspondant du responsable management de la qualité	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Responsable ou superviseur de lignes	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
165 L	Chef de quai logistique	26 659,37 €	27 459,15 €	28 258,93 €	29 058,71 €	29 858,49 €	30 658,28 €
200 L	Chef d'exploitation logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable service client logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable conditionnement à façon	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €

Annexe 4

En vigueur étendu

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans		
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	39 442,82 €	2 958,21 €	41 414,96 €	3 106,12 €	43 387,10 €	3 254,03 €	45 359,24 €	3 401,94 €
106,5 L	Chef de projet	42 016,42 €	3 151,23 €	44 117,24 €	3 308,79 €	46 218,06 €	3 466,35 €	48 318,88 €	3 623,92 €
	Responsable sécurité	42 016,42 €	3 151,23 €	44 117,24 €	3 308,79 €	46 218,06 €	3 466,35 €	48 318,88 €	3 623,92 €
113 L	Directeur d'exploitation logistique	44 570,95 €	3 342,82 €	46 799,50 €	3 509,96 €	49 028,05 €	3 677,10 €	51 256,59 €	3 844,24 €
	Directeur méthode logistique	44 570,95 €	3 342,82 €	46 799,50 €	3 509,96 €	49 028,05 €	3 677,10 €	51 256,59 €	3 844,24 €
119 L	Directeur conditionnement à façon	46 610,78 €	3 495,81 €	48 941,32 €	3 670,60 €	51 271,86 €	3 845,39 €	53 602,40 €	4 020,18 €
	Directeur de site logistique	46 610,78 €	3 495,81 €	48 941,32 €	3 670,60 €	51 271,86 €	3 845,39 €	53 602,40 €	4 020,18 €
132 L	Directeur de sites logistiques	52 085,54 €	3 906,42 €	54 689,82 €	4 101,74 €	57 294,09 €	4 297,06 €	59 898,37 €	4 492,38 €

Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; CFTC FGT,

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er décembre 2023 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnités spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont également revalorisées à compter du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er décembre 2023.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	12,09	12,3318	12,5736	12,8154	13,0572
128 M	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
138 M	12,14	12,3828	12,6256	12,8684	13,1112
150 M	12,43	12,6786	12,9272	13,1758	13,4244
Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés : - durée du travail inférieure à 3 heures : 12,45 euros ; - durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 28,94 euros.					

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	22 664,41	23 117,70	23 570,99	24 024,28	24 477,57
128 M	22 720,65	23 175,06	23 629,48	24 083,89	24 538,30
138 M	22 758,14	23 213,31	23 668,47	24 123,63	24 578,80
150 M	23 301,79	23 767,83	24 233,86	24 699,90	25 165,93

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	25 901,12	26 419,14	26 937,16	27 455,18	27 973,21
128 M	25 965,39	26 484,70	27 004,00	27 523,31	28 042,62
138 M	26 008,24	26 528,40	27 048,57	27 568,73	28 088,89
150 M	26 629,52	27 162,11	27 694,70	28 227,29	28 759,88

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	32 202,68	32 846,74	33 490,79	34 134,84	34 778,90
128 M	32 282,59	32 928,24	33 573,89	34 219,54	34 865,20
138 M	32 335,86	32 982,58	33 629,30	34 276,01	34 922,73
150 M	33 108,30	33 770,47	34 432,63	35 094,80	35 756,96

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
125	12,10	12,4630	12,8260	13,1890	13,5520	13,9150
132,5	12,12	12,4836	12,8472	13,2108	13,5744	13,9380
140	12,15	12,5145	12,8790	13,2435	13,6080	13,9725
148,5	12,43	12,8029	13,1758	13,5487	13,9216	14,2945

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 41,48 euros ;
- traducteur : 165,90 euros ;
- traducteur et rédacteur : 248,85 euros.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
125	22 683,16	23 363,65	24 044,15	24 724,64	25 405,14	26 085,63
132,5	22 720,65	23 402,27	24 083,89	24 765,51	25 447,13	26 128,75

140	22 776,89	23 460,20	24 143,50	24 826,81	25 510,12	26 193,42
148,5	23 301,79	24 000,84	24 699,90	25 398,95	26 098,00	26 797,06

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5	12,73	13,1119	13,4938	13,8757	14,2576	14,6395
165	13,34	13,7402	14,1404	14,5406	14,9408	15,3410
175	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
185	14,94	15,3882	15,8364	16,2846	16,7328	17,1810
200	16,17	16,6551	17,1402	17,6253	18,1104	18,5955
215	17,37	17,8911	18,4122	18,9333	19,4544	19,9755
225	18,21	18,7563	19,3026	19,8489	20,3952	20,9415
Indemnités complémentaires : - traducteur : 168,17 euros ; - traducteur et rédacteur : 252,26 euros.						

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	23 620,48	24 329,09	25 037,71	25 746,32	26 454,94	27 163,55
157,5	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
165	25 007,71	25 757,95	26 508,18	27 258,41	28 008,64	28 758,87
175	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
185	28 007,14	28 847,35	29 687,57	30 527,78	31 368,00	32 208,21
200	30 312,95	31 222,34	32 131,73	33 041,11	33 950,50	34 859,89
215	32 562,52	33 539,39	34 516,27	35 493,14	36 470,02	37 446,90
225	34 137,22	35 161,33	36 185,45	37 209,57	38 233,68	39 257,80

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels à compter du 1er décembre 2023

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	34 957,27	2 621,80
	5 à 10 ans	36 705,13	2 752,88
	10 à 15 ans	38 453,00	2 883,98
	Après 15 ans	40 200,86	3 015,06

106,5	Jusqu'à 5 ans	37 226,07	2 791,96
	5 à 10 ans	39 087,37	2 931,55
	10 à 15 ans	40 948,68	3 071,15
	Après 15 ans	42 809,98	3 210,75
113	Jusqu'à 5 ans	39 495,36	2 962,15
	5 à 10 ans	41 470,13	3 110,26
	10 à 15 ans	43 444,89	3 258,37
	Après 15 ans	45 419,66	3 406,47
119	Jusqu'à 5 ans	41 588,71	3 119,15
	5 à 10 ans	43 668,15	3 275,11
	10 à 15 ans	45 747,58	3 431,07
	Après 15 ans	47 827,02	3 587,03
132	Jusqu'à 5 ans	46 126,60	3 459,50
	5 à 10 ans	48 432,93	3 632,47
	10 à 15 ans	50 739,26	3 805,44
	Après 15 ans	53 045,60	3 978,42
145	Jusqu'à 5 ans	50 664,72	3 799,85
	5 à 10 ans	53 197,95	3 989,85
	10 à 15 ans	55 731,18	4 179,84
	Après 15 ans	58 264,42	4 369,83
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N.B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).

Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 76, ce dernier en date du 6 février 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Taux des indemnités forfaitaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er décembre 2023.

Durée et entrée en application

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er décembre 2023.

Dispositions spécifiques

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er décembre 2023.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,96 €	Article 3 - alinéa 1
Indemnité de repas unique	9,82 €	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	9,57 €	Article 12
Indemnité spéciale	4,32 €	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,65 €	Article 5
Indemnité de grand déplacement	-	Article 6
- 1 repas + 1 découcher	51,02 €	-
- 2 repas + 1 découcher	66,98 €	-

Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 117, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel ouvrier

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02

10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72

NB : En application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :
- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA1), ainsi que, à compter du 1er janvier 2024 :
- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 114 du 19 mars 2021) ;
- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 114 du 19 mars 2021).

Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 99, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses

exceptionnelles des prix à la consommation.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel employé

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84
Sténodactylographe et sténotypiste : 44,22 €.											
Traducteur : 176,87 €.											
Traducteur et rédacteur : 265,30 €.											
NB : En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2024 :											
- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 96 du 19 mars 2021) ;											
- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).											

Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FGTE CFDT ; FO UNCP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit.

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Indemnités complémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté

1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37

Traducteur : 178,70 €.

Traducteur et rédacteur : 268,04 €.

NB : En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2024 :

- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 94 du 19 mars 2021) ;

- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 94 du 19 mars 2021).

Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FGTE CFDT ; FO UNCP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paie mensuel minimal (art. 6-4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	37 632,94	2 822,47
		5 à 10 ans	39 514,59	2 963,59
		10 à 15 ans	41 396,23	3 104,72
		15 à 20 ans	43 277,88	3 245,84
		20 à 25 ans	44 030,54	3 302,29
		25 à 30 ans	44 595,03	3 344,63
		Après 30 ans	45 159,53	3 386,96
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 079,49	3 005,96
		5 à 10 ans	42 083,46	3 156,26
		10 à 15 ans	44 087,44	3 306,56
		15 à 20 ans	46 091,41	3 456,86
		20 à 25 ans	46 893,00	3 516,98
		25 à 30 ans	47 494,20	3 562,07
		Après 30 ans	48 095,39	3 607,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	42 525,06	3 189,38
		5 à 10 ans	44 651,31	3 348,85
		10 à 15 ans	46 777,57	3 508,32
		15 à 20 ans	48 903,82	3 667,79
		20 à 25 ans	49 754,32	3 731,57
		25 à 30 ans	50 392,20	3 779,42
		Après 30 ans	51 030,07	3 827,26
4	119	Jusqu'à 5 ans	44 782,35	3 358,68
		5 à 10 ans	47 021,47	3 526,61
		10 à 15 ans	49 260,59	3 694,54
		15 à 20 ans	51 499,70	3 862,48
		20 à 25 ans	52 395,35	3 929,65
		25 à 30 ans	53 067,08	3 980,03
		Après 30 ans	53 738,82	4 030,41

5	132	Jusqu'à 5 ans	49 674,90	3 725,62
		5 à 10 ans	52 158,65	3 911,90
		10 à 15 ans	54 642,39	4 098,18
		15 à 20 ans	57 126,14	4 284,46
		20 à 25 ans	58 119,63	4 358,97
		25 à 30 ans	58 864,76	4 414,86
		Après 30 ans	59 609,88	4 470,74
6	145	Jusqu'à 5 ans	54 567,20	4 092,54
		5 à 10 ans	57 295,56	4 297,17
		10 à 15 ans	60 023,92	4 501,79
		15 à 20 ans	62 752,28	4 706,42
		20 à 25 ans	63 843,62	4 788,27
		25 à 30 ans	64 662,13	4 849,66
		Après 30 ans	65 480,64	4 911,05
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2024 :

- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 86 du 19 mars 2021) ;

- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 86 du 19 mars 2021).

Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Organisations patronales	TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FO UNCP,

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 21 du 19 septembre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les tableaux des catégories « Ouvriers » et « Employés » joints à l'avenant n° 21 du 19 septembre 2023 sont remplacés par les tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 5 du présent avenant.

Les tableaux des catégories « Techniciens et agents de maîtrise » ainsi que « Ingénieurs et cadres » restent inchangés.

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1 et 2.

Rappel pédagogique

Article 3

En vigueur étendu

Rappel des règles d'application des classifications conventionnelles aux salariés sous contrat journalier ou saisonnier

Les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à souligner que, comme ils l'ont rappelé dans l'article 1er « Clarification du contrat journalier en déménagement » et l'article 2 « Clarification du contrat saisonnier en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement, le recrutement de personnel sous contrat journalier ou sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications.

Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

Dispositions spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en application et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 €	11,89 €	12,13 €	12,36 €	12,59 €
5	1 B DEM	11,88 €	12,12 €	12,36 €	12,59 €	12,83 €
6	1 C DEM	12,33 €	12,58 €	12,82 €	13,07 €	13,32 €
7	1 D DEM	13,22 €	13,48 €	13,75 €	14,01 €	14,28 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,78 €	12,02 €	12,25 €	12,49 €	12,72 €
5	1 B DEM DC0	12,00 €	12,24 €	12,48 €	12,72 €	12,96 €
6	1 C DEM DC0	12,45 €	12,70 €	12,95 €	13,20 €	13,45 €
7	1 D DEM DC0	13,35 €	13,62 €	13,88 €	14,15 €	14,42 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 €	12,13 €	12,37 €	12,60 €	12,84 €
5	1 B DEM DC1	12,12 €	12,36 €	12,60 €	12,85 €	13,09 €
6	1 C DEM DC1	12,58 €	12,83 €	13,08 €	13,33 €	13,59 €
7	1 D DEM DC1	13,48 €	13,75 €	14,02 €	14,29 €	14,56 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 €	12,25 €	12,49 €	12,73 €	12,97 €
5	1 B DEM DC2	12,24 €	12,48 €	12,73 €	12,97 €	13,22 €
6	1 C DEM DC2	12,70 €	12,95 €	13,21 €	13,46 €	13,72 €
7	1 D DEM DC2	13,62 €	13,89 €	14,16 €	14,44 €	14,71 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 € ou 29,70 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 €	12,01 €	12,36 €	12,71 €	13,06 €	13,41 €
5/6	2 B DEM	11,78 €	12,13 €	12,49 €	12,84 €	13,19 €	13,55 €
7/8	2 C DEM	12,10 €	12,46 €	12,83 €	13,19 €	13,55 €	13,92 €
9	2 D DEM	12,50 €	12,88 €	13,25 €	13,63 €	14,00 €	14,38 €

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports (UFT) ; Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR); Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux (EDIC).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers ; Syndicat national des cadres du transport et du tourisme CGC.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'incapacité à la conduite des salariés 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 ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Le régime est également destiné à couvrir le risque d'incapacité à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet.

Considérant :

- d'une part que l'incapacité à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;
- d'autre part que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés, les organisations signataires conviennent :

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Catégories de personnel concernées

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des catégories de 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 ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z.

Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;
- et affectées :

a) Soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ;

b) Soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Risques couverts

Article 2

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'incapacité à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- ou à la déclaration d'incapacité 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 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, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est présentée par le salarié.

En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

La commission médicale spéciale est composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur, pour la partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports.

En cas de désaccord entre la commission et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime.

Cette commission d'appel est composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur.

La décision de prise en charge sera communiquée, selon le cas :

- au préfet ayant notifié le retrait du permis de conduire ;
- au médecin du travail ayant déclaré l'inaptitude à la conduite.

Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Durée du versement des prestations

Article 4

En vigueur étendu

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'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ;
- soit la prise en charge par le régime Unédic 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 par l'article 1er ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Montant des prestations

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;
- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

NOTE : Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application de l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 BO 2016/29.

Reclassement dans l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Financement du régime

Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié,

dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Portabilité

Article 8

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant pas être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera en lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

Date d'application et durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la mise en place de l'organisme de gestion du régime de prévoyance pour une durée de 3 exercices complets.

Au moins 3 mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour réexaminer le fonctionnement du régime.

Publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en application les dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'une couverture du risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport.

Considérant :

- que l'inaptitude à la conduite demeure pour leur secteur professionnel un problème social et qu'il est urgent de le résoudre, eu égard à la situation du personnel concerné par ce risque ;
- que, conformément aux dispositions de l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, les parties signataires de ce protocole ont pris toutes les dispositions utiles pour rechercher les meilleures conditions d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance créé ;
- que les partenaires ont confirmé leur accord avec le cadre juridique adopté dans le cadre de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 ;
- que les procédures d'agrément de l'institution actuellement en cours auprès du ministère de la solidarité nationale ne font pas obstacle à la mise en place dans les meilleurs délais de la garantie prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;
- que les projets techniques et juridiques présentés auprès des services compétents de l'administration n'ont pas soulevé d'observation sur le fond ;
- que les partenaires sociaux ont procédé à la consultation des différents gestionnaires éventuels du régime en conformité avec les règles habituelles dans ce domaine ;
- que, compte tenu du caractère durable du versement des prestations prévues par le régime ' Inaptitude à la conduite ' et du fondement technique de ce régime obligatoire, tout délai supplémentaire de mise en place peut remettre en cause les dispositions prévues ainsi que les conditions de solidarité technique professionnelle indispensable au fonctionnement de ce régime,

les parties signataires du présent avenant conviennent :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une structure juridique paritaire - association loi de 1901 - compatible avec les dispositions de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 dont les statuts sont joints au présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette association est habilitée à conclure avec l'institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale choisie par les partenaires sociaux une convention de gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '. Cette convention est également annexée au présent avenant.

Article 3

En vigueur non étendu

Une nouvelle demande d'extension du protocole du 24 septembre 1980, complété par le présent avenant, sera déposée dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions ainsi arrêtées permettent la gestion immédiate du régime dans l'attente de l'agrément de l'institution actuellement sollicité.

Article 5

En vigueur non étendu

La date d'effet des dispositions prévues ci-dessus est fixée à la date de signature du présent avenant.

Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion

En vigueur non étendu

Conclue entre :

L'association dénommée : Association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' en application de l'avenant n° 1 au protocole du 24 septembre 1980, représentée par son président M. ...

D'une part, et

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par arrêté du ministre du travail du 18 février 1977, 37, boulevard Brune, 75014 Paris, représentée par son délégué général, M. ...,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' confie à l'AGRR-Prévoyance la gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' défini dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. La présente convention a pour objet la mise en application de cette décision.

Article 2

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance mettra en oeuvre la gestion de ce régime conformément à l'article 4 de ses statuts.

Dans l'hypothèse où l'association serait transformée juridiquement en institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, la gestion du régime par l'AGRR-Prévoyance qui a pris connaissance des projets de statuts de l'institution dont la création est envisagée, se poursuivrait dans le cadre de l'article 26 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 signeront un contrat d'adhésion avec l'AGRR-Prévoyance, faisant référence à la date de signature de la présente convention, indiquant l'assiette et le taux de cotisation, les modalités de versement des cotisations, le personnel bénéficiant de la garantie, le niveau des prestations et le nombre de participants affiliés (voir contrat type d'adhésion en annexe).

Pour les entreprises qui se créeront ou embaucheront du personnel postérieurement à la date d'effet de cette convention, leur adhésion à l'AGRR-Prévoyance prendra effet à la date à compter de laquelle ce personnel bénéficie des dispositions du régime ' Inaptitude à la conduite '.

Article 4

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance recherchera, avec les organismes déjà habilités à prendre en charge certaines prestations obligatoires dans le cadre de la profession (ex-caisses de retraites ...) tout accord permettant de simplifier les formalités administratives et les tâches de gestion des entreprises adhérentes au régime ' Inaptitude à la conduite ' tel que la collecte

des cotisations au présent régime.

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4 de ses statuts, l'AGRR-Prévoyance conclura, en accord avec l'association, avec un organisme régi par les dispositions du décret du 14 juin 1938, dès la date d'effet du présent régime, un contrat permettant d'assurer la consolidation technique du risque ' Inaptitude à la conduite ' dans l'intérêt des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Article 6

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre des modalités de gestion du présent régime en assurant la pérennité en cas de modification du cadre juridique ou technique qui entoure cette convention.

Article 7

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre l'intégralité des dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. Dans l'hypothèse où certaines questions n'auraient pas été prévues par les signataires dudit accord, l'AGRR-Prévoyance les soumettra au conseil d'administration de l'association pour décision commune, avant application ; ces décisions seront consignées au fur et à mesure de leur éventuelle survenance en avenant à cette convention.

De son côté, le conseil d'administration de l'association s'engage à porter à la connaissance de l'AGRR-Prévoyance toute information ou évolution survenant dans le cadre du régime ' Inaptitude à la conduite ' et pouvant modifier les éléments pris en compte pour faire fonctionner le présent régime. Après accord entre les deux parties, ces éventuelles modifications seront reprises en avenant modificatif à cette convention.

Article 8

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance prendra en charge le fonctionnement technique et financier de la commission médicale spéciale prévue par l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 et dont les membres seront désignés conformément aux dispositions dudit article.

Le règlement intérieur de la commission médicale sera proposé par l'AGRR-Prévoyance et soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'association.

Article 9

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à fournir au conseil d'administration de l'association tous les éléments et documents de gestion nécessaires au contrôle de l'application des dispositions techniques, administratives et financières de cette convention.

Article 10

En vigueur non étendu

En complément de la gestion administrative du régime par l'AGRR-Prévoyance, qui sera centralisée afin d'en réduire le coût, dans l'intérêt des ressortissants du régime, l'AGRR-Prévoyance confiera à l'ensemble de ses sections et implantations régionales le soin d'assurer la liaison entre les entreprises adhérentes et l'AGRR-Prévoyance.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'association exerce de plein droit les pouvoirs conférés à la commission professionnelle prévue à l'article 24 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 12

En vigueur non étendu

Un fonds social spécifique sera mis en place par l'affectation des excédents techniques éventuellement disponibles du régime.

Le fonds social de l'AGRR-Prévoyance pourra suppléer ce fonds propre durant la phase de mise en place.

Engagements de l'association.

Article 13

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' s'engage à porter à la connaissance de ses adhérents les dispositions prévues par le protocole du 24 septembre 1980, le contenu de cette convention, et à les informer de l'obligation d'adhésion à LIAGRR-Prévoyance, et notamment ceux qui auraient souscrit, à titre individuel, des engagements en couverture de risque.

Date d'effet et durée de la présente convention.

Article 14

En vigueur non étendu

La date d'effet de la présente convention est fixée au 1er octobre 1982, elle se poursuivra jusqu'au 31 décembre 1985.

Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.

Article 15

En vigueur non étendu

A compter du 31 décembre 1985, la présente convention sera renouvelable au 1er janvier de chaque année sauf dénonciation sous préavis de quatre mois par l'une ou l'autre des parties.

En cas de dénonciation de la présente convention l'A.G.R.R.-Prévoyance restituera à l'association l'intégralité des éléments administratifs ayant permis la gestion administrative du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '.

Les différents fonds et actifs constitués techniquement et financièrement dans le cadre de la consolidation technique du risque prévu à l'article 5 de la présente convention seront également remis à la disposition de l'association à la seule exception des risques techniques permettant la poursuite du versement de certaines prestations dans l'éventualité où le contrat mentionné à l'article 5 précité prévoirait que ce versement resterait à la charge de l'A.G.R.R.-Prévoyance au-delà de la date de dénonciation de la présente convention.

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n°s 1 et 2, ce dernier en date du 25 juin 1993, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 est complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

' Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent protocole et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local. '

Entrée en application.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité et du ministre chargé de l'agriculture et de la pêche.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

Dépôt et publicité.

Article 3

En vigueur non étendu

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

Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport UFT ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA ; L'union des transports publics UTP ; Syndicat national des activités du déchets SNAD,
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports FGT-CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Modification des textes régissant l'IPRIAC

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'IPRIAC doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques,

décident que les textes régissant l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit,

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 24 membres titulaires :

- 12 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales, à raison de 2 membres par organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des 2 collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des 2 collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1 et 2 du présent accord les dispositions suivantes sont arrêtées :

- le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006 ;

- les administrateurs suppléants deviennent administrateurs titulaires à la date de signature du présent accord. Leur mandat prendra fin à la date prévue à l'alinéa précédent ;

- le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchets (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGTE) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

En vigueur non étendu

décident, pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;
- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,

de ce qui suit :

Statuts

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 1

Constitution

Il est créé une institution de prévoyance dénommée IPRIAC, institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite, pour assurer la gestion d'un régime ' inaptitude à la conduite '.

Cette institution est régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Cette institution jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'agrément préalable du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 2

Siège social

Le siège est établi, 174, rue de Charonne, Paris 11e. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 3

Objet

L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'inaptitude et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne.

L'IPRIAC est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident ;
2. Maladie.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagement mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut mettre en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à 1 ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 4

Durée

L'institution est fondée pour une durée illimitée. L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 5

Membres

L'institution comprend les membres adhérents, les membres participants et les membres bénéficiaires.

5.1. Les membres adhérents sont obligatoirement constitués des entreprises dont l'activité est le transport de marchandises et/ou de voyageurs ainsi que les activités auxiliaires du transport et relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet ;

5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention

collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi.

5.2.1. Les membres participants dont le contrat de travail à temps plein est transformé en mi-temps, dans le cadre d'une préretraite progressive, sont déclarés sur la base d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein.

L'adhésion d'une entreprise à l'institution oblige l'employeur à déclarer la totalité des salariés définis ci-dessus comme membres participants.

5.3. Les membres bénéficiaires sont les membres participants admis au bénéfice des prestations servies par l'institution dans les conditions prévues par le règlement du régime.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 6

Obligations d'adhésion

6.1. L'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des entreprises telles que définies dans le préambule du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sous réserve de l'extension du protocole.

6.2. L'adhésion engage l'employeur à inscrire au régime de prévoyance les salariés tels que définis en tant que membres participants à l'article 5.2.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 7

Adhésions nouvelles

Les entreprises non assujetties à l'une des conventions collectives citées à l'article 5.1 peuvent, après approbation de cette décision par leur personnel concerné, présenter leur demande d'adhésion au conseil d'administration de l'institution. Celui-ci acceptera ou refusera cette adhésion, après avoir vérifié que le personnel pour lequel la demande est présentée, remplit les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 et son avenant du 25 juin 1993, après examen des problèmes de pesée démographique. Les décisions sont prises à la majorité des 3/4 des membres avec un quorum de 2/3 au moins. L'adhésion est valable pour une période de 5 ans puis tacitement renouvelable.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 8

Fin d'adhésion. - Cessation d'exploitation

Dissolution d'entreprise. - Fusion absorption

8.1. En cas de disparition d'une entreprise (dissolution, cessation d'activité, liquidation judiciaire ou redressement judiciaire, fusion-absorption, l'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

8.2. Les entreprises non assujetties obligatoirement, mais qui ont adhéré au régime, auront la faculté de dénoncer leur adhésion chaque année à l'issue de la première période de 5 ans.

Cette démission doit résulter d'un accord entre l'employeur et la majorité des participants cotisants et des bénéficiaires des prestations, consultés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle prend effet à l'expiration d'une année civile et doit être signifiée au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 9

Conseil d'administration

L'administration de l'institution est assurée par un conseil d'administration paritaire de 24 membres titulaires, composé de membres adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires de l'institution à raison de :

- 12 représentants du collège des membres adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- 12 représentants du collège des membres participants ou salariés d'entreprises adhérentes et des membres bénéficiaires à raison de 2 représentants désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives.

Seules peuvent être membres du conseil d'administration les personnes majeures, adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires et qui n'ont pas fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les membres du conseil d'administration peuvent également s'entourer de conseillers techniques pour les assister dans leur mission. Ils peuvent assister aux séances du conseil d'administration mais n'ont pas voix délibérative.

Le mandat des membres du conseil d'administration a une durée de 6 années au terme desquelles il sera procédé à une nouvelle désignation.

Ce mandat est renouvelable. Toutefois il est révocable par décision des organisations chargées de la désignation.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à couvrir.

Les fonctions des membres du conseil d'administration sont gratuites sous réserve du remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à l'IPRIAC ou dans tout autre organisme auquel l'IPRIAC est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 10

Réunions et délibérations du conseil d'administration

10.1. Le conseil se réunit sur convocation du président ou à défaut du vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, le tiers au moins de ses membres peut demander la convocation du conseil en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux arrêtés A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

10.2. Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions autres que celles prévues à l'article 7 sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 11

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 10.2.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- peut décider d'adhérer à un organisme sans but lucratif, doté de la personnalité morale dont l'objet est de gérer en commun le personnel, le matériel et tous les moyens nécessaires à la gestion de l'institution et des autres membres adhérents ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;
- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;

- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion. Il vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- statue sur les demandes d'adhésion des entreprises dans les conditions définies à l'article 7 ;
- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- autorise les cautions avals et garanties données par l'IPRIAC dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 12

Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit tous les 3 ans parmi ses membres un bureau paritaire composé de 12 membres dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège ; il en est de même pour les 2 autres membres du bureau.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration.

Il prépare les réunions du conseil d'administration et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institutions de prévoyance.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 13

Pouvoirs du président

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts. Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il préside les réunions du conseil et du bureau.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 14

Directeur général

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur la compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration auquel il doit rendre compte de leur utilisation.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée après chaque élection du bureau.

Le directeur général représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile. Il peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être généralisées.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 15

Commission paritaire

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.

15.1. Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur.

Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion.

Elle entend lecture du rapport de gestion du conseil d'administration et des rapports des commissaires aux comptes.

Elle délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions de titres ou emprunts subordonnés.

Elle statue sur les conventions réglementées au vu du rapport spécial du commissaire aux comptes.

Elle couvre, le cas échéant, la nullité des conventions conclues sans autorisation du conseil d'administration, conformément à l'article R. 931-3-26 du code de la sécurité sociale.

Elle nomme pour 6 ans un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

15.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;
- les documents et rapports présentés ;
- le compte rendu ou un résumé des débats ;
- le texte des résolutions mises aux voix ;
- le résultat des votes.

Le procès verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou 2 administrateurs appartenant à 2 collèges différents.

Le procès verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 16

Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 15.1 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La commission des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 17

Ressources

Les recettes comprennent :

1. Les cotisations dues par les adhérents et les participants.
2. Les revenus des fonds placés.
3. Les pénalités et majorations de retard et autres sommes prévues par le règlement intérieur du régime.
4. Les legs ou donations.
5. Les prestations et participations aux résultats dues par le réassureur en application de l'article 20 des statuts.
6. Toutes sommes dues par des tiers.
7. D'une manière générale, toutes sommes que l'institution peut légalement recueillir.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 18

Dépenses

Les dépenses comprennent :

1. Les allocations et prestations versées aux bénéficiaires en application du règlement du régime.
2. Les primes ou cotisations dues éventuellement aux réassureurs.
3. Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services.
4. Les prélèvements décidés chaque année au titre du fonds spécial prévu à l'article 19 des statuts et l'article 16 du règlement intérieur par le conseil d'administration dans la limite de 2 % des cotisations dues par les adhérents et les participants.
5. Les dotations aux provisions techniques constituées.
6. Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 19

Fonds social

Il est créé au sein de l'institution un fonds social alimenté conformément aux dispositions de l'article 18 des statuts et dont le fonctionnement est prévu par l'article 16 du règlement intérieur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 20

Réassurance

L'institution peut se réassurer auprès d'un organisme habilité. Il appartient au conseil d'administration de choisir cet organisme et de conclure avec celui-ci la convention correspondante.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 21

Equilibre du régime

21.1. L'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds général de réserve.

21.2. Dans l'hypothèse où l'équilibre financier de l'institution serait menacé, le conseil d'administration se réserve le droit de procéder à des ajustements en augmentant les cotisations avec l'accord des organisations signataires ou adhérentes du protocole.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 22

Placements

Les placements de fonds sont effectués en conformité avec le code de la sécurité sociale et sous le contrôle du conseil d'administration ou du bureau en vertu d'une délégation expresse.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 23

Fonds d'établissement

Un fonds d'établissement est constitué et s'élève à 240 000 Euros. Il est alimenté par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 24

Fonds de développement

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue

de financer un plan de développement à moyen et long termes.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 25

Attribution de juridiction

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 26

Dissolution. - Fusion. - Scission

La dissolution et la liquidation de l'institution s'opèrent dans les conditions prévues à la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

- le projet de fusion ou de scission ;
- les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;
- le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;
- les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;
- un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieur de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que le règlement intérieur de l'IPRIAC sera modifié en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Modification des dispositions de l'article 1er du règlement intérieur (objet)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 1.1 de l'article 1er est rédigé comme suit :

« 1.1. Le présent règlement intérieur définit les modalités d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance prévu à l'article 3 des statuts, qui résulte de la mise en œuvre de l'accord conclu le 24 septembre 1980, complété par les avenants des 12 juillet 1982, 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 concernant la mise en place du régime de prévoyance "invalidité à la conduite" et annexé au présent règlement. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Modification des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur (bénéficiaires)

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires sont les salariés participants tels que définis à l'article 5 des statuts qui ont fait l'objet d'une décision de prise en charge dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous et justifiant à la date d'invalidité ainsi reconnue d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite figurant aux annexes du présent règlement intérieur, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail, de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 conserve, s'il le souhaite, le bénéfice des garanties en cas de rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

S'il souhaite renoncer au maintien de ces garanties, le salarié concerné doit notifier par écrit à son ancien employeur sa renonciation, qui est définitive, et qui porte sur l'ensemble des garanties, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

Modification des dispositions de l'article 8 du règlement intérieur (paiement des cotisations)

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de portabilité des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le financement est assuré par un fonds de mutualisation ayant pour effet de

dispenser l'employeur et l'ancien salarié de toute contribution financière au titre de la période de portabilité pour le régime prévu par le protocole d'accord du 24 septembre 1980. »

Modification des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur (demande de prise en charge)

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 10.1 est complété comme suit :

« Pour les salariés bénéficiant du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance prévu par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il convient, outre les pièces énumérées ci-dessus, de produire la notification de l'admission aux droits de l'assurance chômage délivrée par Pôle emploi. »

Modification des dispositions de l'article 13 du règlement intérieur (base et montant des prestations)

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 13.1 est complété comme suit :

« Dans le cadre du maintien des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel, le salaire de référence servant de base au calcul des garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. »

Le premier alinéa de l'article 13.3 est rédigé comme suit :

« Lorsque les ressources nettes du bénéficiaire sont supérieures à son salaire net déclaré au titre de son dernier emploi de conduite ou, pour les bénéficiaires de la portabilité des droits, à celui du dernier salaire perçu avant la rupture du contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture dudit contrat), et revalorisé en fonction du taux d'accroissement annuel de la masse salariale moyenne par cotisant, le montant des prestations est réduit à due concurrence. »

Le reste de l'article est inchangé.

Entrée en application

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

S'agissant des modifications apportées à l'article 5 du règlement intérieur, les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.

Signataires	
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que les statuts de l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'invalidité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres)

Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 5.1, mentionnant la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viandes, est supprimé.

L'article 5.2 est complété comme suit :

« 5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Entrée en application

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots Force ouvrière ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; La fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régions secondaires,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité, à la lumière de 20 années de fonctionnement du régime IPRIAC, d'intégrer une évolution sociale générale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte, tout en assurant la pérennité du régime,

Considérant qu'il convient d'adapter le régime à cette évolution et de réformer dans un souci de plus grande efficacité le fonctionnement des commissions médicales,

Considérant enfin la délibération de son conseil d'administration du 9 mars 2004 qui traduit cette volonté d'ouverture et de modernisation du régime,

Il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n°s 1, 2 et 3, ce dernier en date du 7 juillet 1999, les modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans les dispositions introductives, avant l'article 1er du protocole d'accord et dans l'article 1er lui-même, la référence à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus est remplacée par la référence à la convention collective des transports publics urbains de voyageurs.

Article 2

L'article 2 ' Risques couverts ' est modifié comme suit :

1er alinéa :

Dans la dernière phrase le mot ' exceptionnellement ' est supprimé.

Les alinéas 2, 5, 6, 7, 8 et 10 sont rédigés comme suit :

2e alinéa :

' Sont exclus des risques couverts le 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 d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser. '

5e alinéa :

' En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite. '

6e alinéa :

' La commission médicale spéciale est composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration, pour partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports. '

7e alinéa :

' En cas de désaccord entre la commission médicale et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime. '

8e alinéa :

' Cette commission d'appel est composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution. '

10 e alinéa :

' Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 3

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 ' Bénéficiaires ' est remplacé par :

' Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'incapacité à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2, justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans, dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 4

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 5 ' Montant des prestations ' est remplacé par :

' L'indemnité versée au titre du présent régime pour les salariés reconnus inaptes par la commission médicale est égale à 35 % de leur dernière rémunération. '

Dans la 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 5 le mot ' revalorisable ' est remplacé par ' revalorisée '.

Article 5

En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 7 ' Financement du régime ' est remplacé par :

' Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. '

L'alinéa 3 est abrogé.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 6

En vigueur non étendu

A l'article 8 ' Mise en place et fonctionnement du régime ', dans le 1er alinéa, les mots ' l'article L. 4 du code de la sécurité sociale ' sont remplacés par ' les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale '.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 7

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sera fait par les parties signataires dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au regard des modifications qu'il a introduites.

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'engager une réflexion sur les conditions de reclassement des conducteurs reconnus inaptes à la conduite.

Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions antérieures, hormis celles des 6e, 7e, 8e et 10e alinéas de l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, continuent à s'appliquer à tout salarié dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP) ; Syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	Fédération des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ; Fédération des cheminots FO ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération nationale des transports FO-UNCP ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;
- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'invalidité à la conduite à l'institution IPRIAC.

(1) Accord étendu pour les IDCC 1424 et 779. Accord étendu pour les IDCC 16 et 2149 par l'arrêté (MTST0773838A) du 7/01/2008.
(Arrêté du 7 janvier 2008, art. 1er)

Entrée en application

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).
Organisations de salariés	Fédération syndicaliste des cheminots FO ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération nationale des transports UNCP-FO ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant que l'IPRIAC a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,

les organisations signataires ont décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété comme suit :

« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 « Objet » est complété comme suit :

« L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 11 « Pouvoirs du conseil d'administration » est modifié comme suit :

« Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret. »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 15. 1 « Commission paritaire ordinaire » est complété comme suit :

« La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur. Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion. »

Entrée en application

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP,
Organisations de salariés	La CGT cheminots ; La CGT-FO cheminots ; La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; La CFE-CGC transport ; La FNCR ; La FNST CGT ; La FNTL UNCP CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008, les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'invalidité à la conduite à l'institution de prévoyance IPRIAC.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance

En vigueur

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les partenaires sociaux ont, par accord du 19 avril 2004, décidé d'ouvrir le régime aux participants pouvant justifier d'une ancienneté minimale de conduite de 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans et de 17 ans s'ils sont âgés de 48 à 49 ans ;

Considérant qu'après une période de progression continue du nombre de bénéficiaires le régime est entré en phase de décroissance régulière ;

Qu'il est apparu dès lors qu'une nouvelle évolution sociale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte pouvait être envisagée, sans augmentation du taux de cotisations actuel et sans pour autant compromettre la pérennité du régime ;

Considérant enfin la délibération du conseil d'administration du 15 juin 2010, qui traduit cette volonté d'ouverture,

il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n° 1 à n° 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes.

Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires)

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 3 est rédigé comme suit :

« 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 prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite visé à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010

En vigueur

Bordeaux, le 15 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion :

- au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite (avenant n° 6) ;
- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC ;
- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole

d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; SNAD ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FO cheminot ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 ;

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite modifié ;

Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;

Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique.

Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.

Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

1. Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;
2. Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maîtrise des coûts de la protection sociale ;
3. Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1re catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie) ou d'invalidité à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'invalidité à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans les entreprises du secteur, dans le cadre

d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.

C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.

Ce dispositif s'articulera autour de :

- la mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs ;
- la définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux conventions collectives concernées ;
- la mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques.

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc, rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie ...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Le présent accord constitue un accord-cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe I : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants (non publiés).

Annexe II : accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié (non annexé car faisant l'objet d'une publication autonome).

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.

Le contenu de l'accord et de ses annexe - relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir - a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).

Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- ses principes directeurs ;
- son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires) ;
- les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives ;
- le financement des prestations ;
- ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre a vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.

À la date de signature, le présent accord-cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activité visés par :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet.

Respect de l'intégralité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.

L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties ;
- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, inaptitude à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. A cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra expressément faire référence au présent accord. En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.

Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend - à ce titre - la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points

Compte personnel de points

Article 4

En vigueur étendu

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionné au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

Composition du compte de points

Article 5

En vigueur non étendu

En fonction des régimes auxquels il est assujéti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.

Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.

Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9,10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affection de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/ MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

NOTA : Les dispositions de l'article 5 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

Modalités d'attribution des points d'activité

Article 6

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

I. - Modalités pour les années antérieures au 1er janvier 2017

Les périodes antérieures au 1er janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

Rémunération (*) annuelle soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 Smic annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le Smic annuel)
Comprise entre 1 Smic annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) x 24 / (3 x PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points
(*) Le Smic annuel et le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le Smic et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs Smic et PASS retenues sont précisées en annexe.	

II. - Modalités pour les périodes postérieures au 1er janvier 2017

A compter du 1er janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

Rémunération totale (*) sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N Smic mensuel	N*10 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par N * Smic mensuel)
Comprise entre N Smic mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4 PMSS	N*10 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins N PMSS) x 2 / (3 x PMSS) points
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points
Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte. (*) Le Smic mensuel et le plafond mensuel de la sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.	

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, incapacité à la conduite).

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail x nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il

est arrondi au centième supérieur.

Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

Information des assurés

Article 7

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur

Article 8

En vigueur étendu

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné.

Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié ;

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

Titre III Dispositions relatives aux garanties

En vigueur étendu

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

Garantie inaptitude à la conduite

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe I). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe I du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

Invalidité

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

Capital décès

Article 11

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.

Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

Bénéficiaires

Article 12

En vigueur étendu

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

Assiette et taux des cotisations

Article 13

En vigueur étendu

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.

Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.

Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1er janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (art. 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 % de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité

Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité

Article 14

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.

La gestion administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.

Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au 3e alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.

Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5 b du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

NOTA : Les dispositions de l'article 14 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

Actions de prévention et points de solidarité

Article 15

En vigueur étendu

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.

En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

- 1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;
- 2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;
- 3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;
- 4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;
- 5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;
- 6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement

des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- lors de la souscription du contrat ;
- à l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord

Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Article 16

En vigueur étendu

16.1. Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des 2/3.

L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2. Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3. Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

Missions de la commission paritaire de gestion

Article 17

En vigueur étendu

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- en application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;
- du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;
- elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;
- elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;
- elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

Titre VI Prochaine étape

Etape 2

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;
- de nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Titre VII Dispositions finales

Date d'effet

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Dépôt et extension

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Révision

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Article 22

En vigueur étendu

1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.

La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débiter avant la fin du préavis.

Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de

substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2. Si, au plus tard au-delà d'un délai de 12 mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.

En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre

Article 23

En vigueur étendu

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord-cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.
- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.
- la dénonciation peut intervenir 2 jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués ;
- il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

Règlement des litiges

Article 24

En vigueur étendu

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord-cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale de 1 mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FO cheminot ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 ;

Vu l'accord du 5 mars 1986 modifié et son annexe I modifiée ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre » ;

Expose :

Les parties signataires sont convenues, en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 de le modifier et le compléter, pour tenir compte de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité commune au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du décret susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes figurant au 2° de l'article 1er du décret modifié sont supprimées :

« ayant pour objet d'assurer et de gérer :

d'une part,

un régime de prévoyance obligatoire en cas de décès ou d'invalidité au profit des bénéficiaires non cadres visés aux articles 5 et 6,

d'autre part,

a) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée, à titre facultatif, aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel,

b) Le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord paritaire du 5 mars 1986. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 sont remplacées dans les termes suivants :

« Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous. »

Article 3

En vigueur étendu

Les termes : « et institution de prévoyance » sont supprimés aux articles 6, 7, 10, 31, 32 et 35.

Article 4

En vigueur étendu

Les termes « 0,50 % affecté au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre » de l'article 10 sont supprimés.

Article 5

En vigueur étendu

Les termes « du paragraphe b du 1 de l'article 10 et » de l'article 11 bis sont supprimés.

Article 6

En vigueur étendu

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;
- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37, 38 et 39 réécrits comme suit :

« Chapitre VI

Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès »

Article 37

Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 52.10B, 77.39Z, 86.90A et du code NAF 52.29B ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties « décès » et « invalidité », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est au moins de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 38

Garantie invalidité

38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou
- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2e catégorie ou de 3e catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;
- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;
- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;
- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.

- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.

38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;

- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;

- en tout état de cause, lorsque le salarié a la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;

- au jour du décès ;

- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financiers du contrat ou du règlement.

38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;

- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;

- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;

- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;

- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

Article 39

Garantie décès

39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;
- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;
- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu(e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :

- à sans enfant à charge : 50 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

- à sans enfant à charge : 100 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;
- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;
- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;
- être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultanément ou postérieur - dans les conditions précisées au dernier alinéa - à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2017.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFTD SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC

Signataires	
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite et ses avenants successifs ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre »,

expose :

Les parties signataires sont convenues de modifier et de compléter les dispositions du protocole du 24 septembre 1980 modifié, pour tenir compte de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité communes au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent avenant, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du protocole d'accord susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'exposé préalable du protocole du 24 septembre 1980, s'agissant de son champ d'application, il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Le régime est également destiné à couvrir le risque invalidité à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet. »

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1er, « Catégories de personnels concernées », quatre modifications sont apportées :

a) il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z » ;

b) Les mots : « et dont la durée de travail est au moins de 800 heures par an » et « effectuant une durée de travail minimale de 400 heures par an » sont supprimés ;

c) Les mots : « la possession du permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 3

En vigueur étendu

Son article 2 « Risques couverts », est modifié comme suit :

a) Les mots suivants figurant à l'article 2 « composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration » sont remplacés par les mots : « composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de

l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

b) Les mots : « composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution » sont remplacés par les mots : « composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

c) les mots suivants : « effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord » sont supprimés » et les mots « permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé dans les termes suivants « Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction. »

Article 5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4 « Durée du versement des prestations » est remplacé par les mots : « soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ».

Article 6

En vigueur étendu

1° L'article 5 : « Montant des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financiers du contrat ou du règlement.

2° Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'incapacité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Article 7

En vigueur étendu

1° Au 2e alinéa de l'article 7, les mots : « est fixé à 0,25 % » sont remplacés par les mots : « est fixé à 0,35 % ».

2° Le 3e alinéa de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est au moins de 0,21 % ;

- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 5 au protocole du 24 septembre 1980 est supprimé.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016

En vigueur

Montreuil, le 14 juin 2016.

FNST CGT

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la CGT transports vous fait part de son adhésion à :

- l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ainsi que ses annexes ;

- l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'invalidité à la conduite ;

- l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés des professions relevant des professions des transports.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28).

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « Affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63.4B et 63.4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité/ décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT . UTP ; SNAD ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après. Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre :

Répartition des sièges au sein de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

1. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

A. - Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la convention collective nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

2. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

A. - Répartition interbranche

À compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'incapacité à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;
- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/ décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/ décès et celle versée au titre de l'incapacité à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. À cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonymisée à la commission paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord-

cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

Gouvernance de la commission paritaire de gestion

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la commission paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des 2/3.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la commission paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1er du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1er du présent avenant.

La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017

En vigueur non étendu

Paris, le 23 mai 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la FGT CFTC adhère :

- à l'avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant sur la modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport ;

- à l'avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour le nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UTP ; OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avis de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance, visant à apporter certains aménagements à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ;

Considérant que ces aménagements visent à élargir l'utilisation des points de solidarité à des situations difficiles (arrêts de travail de longue durée, décès d'un membre de la famille, aide d'un proche en situation de perte d'autonomie) qui, sans être liées à un sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès) nécessitent néanmoins un accompagnement personnalisé ;

Considérant que ces aménagements s'inscrivent parfaitement dans le cadre de la politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, décidée par les partenaires sociaux,

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à renforcer le dispositif de prévention prévu par l'accord du 20 avril 2016 (titre IV) dont la gestion est confiée à CARCEPT-Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Élargissement du champ des actions du compte à points

Article 1er

En vigueur non étendu

Le b de l'article 5 « Composition du compte de points » du titre II « Dispositions relatives au compte individuel de points » est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affection de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. »

Adaptation des dispositions de l'article 14

Article 2

En vigueur non étendu

Après les 3 premiers alinéas, la fin de l'article 14 « Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité » du titre IV « Dispositions relatives au haut degré de solidarité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5 b du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds. »

Déploiement de la politique de prévention professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur attachement au déploiement effectif des actions de prévention dans la branche, dans l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Elles rappellent qu'en application des dispositions des articles 7 et 14 de l'accord du 20 avril 2016, le salarié accède sur le site internet de CARCEPT-Prévoyance aux points de solidarité de son compte personnel de prévoyance, sur un espace personnel sécurisé.

Compte tenu de l'objectif ambitieux de déploiement du dispositif de prévention, les employeurs adresseront, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, une information détaillée sur le fonctionnement du programme de prévention de la branche, sur la base des documents établis et fournis par CARCEPT-Prévoyance, dans le but d'inscrire leurs salariés aux comptes. Elles feront le bilan avec le salarié de leur inscription dans les 12 mois qui suivent la signature de l'accord.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 24 mois.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

NOTA : Les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 2019 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er - BOCC 2021-19)

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UTP ; OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC ; UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

Au regard du contexte, les parties signataires conviennent de la conclusion du présent avenant, visant à prolonger les dispositions prévues par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016.

Modification de la durée prévue par l'article 6 de l'avenant n° 2 du 15 février 2019

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 1er du présent texte.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre »,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, désireuses de renforcer la protection sociale des salariés relevant des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires, sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une nouvelle garantie en vue de couvrir les salariés des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires en cas d'incapacité de travail.

Le présent accord constitue une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de marchandises et de ses activités auxiliaires.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer, en complément des garanties instituées par l'accord cadre et ses annexes, une garantie incapacité de travail dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que l'article 83, 1° quater du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code Naf :

- 49.41 A Transports routiers de marchandises interurbains ;
- 49.41 B Transports routiers de marchandises de proximité ;
- 49.41 C Location de camions avec conducteur ;
- 52.29 A Messagerie, fret express ;
- 52.29 B Affrètement et organisation de transports ;
- 53.20 Z Autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12 Z Location et location bail de camions,

sont tenues de souscrire un contrat en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas d'incapacité de travail selon les modalités minimales (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

(1)(2)

(1)(2)

(1) Pour partie, voir champ d'application de la CCNTR

(2) Dans le respect de l'avenant 1 du 7 mars 2017 précisant que ces entreprises ont une faculté non contraignante d'adhérer au régime

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Sont concernés par la garantie « incapacité de travail », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC.

Cotisations

Article 4

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions du 4e alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1er juillet 2022, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au titre III dudit accord cadre et du présent accord, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale est portée à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail est fixé à 0,50 %.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0.25 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0.25 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale,

hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Garantie incapacité de travail

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord instaure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est fixé à :

1. Pour un salarié n'ayant pas acquis 3000 points d'activité* au jour du sinistre (*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 75 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;
2. Pour un salarié ayant acquis 3000 points d'activité* au jour du sinistre (*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continus en tout état de cause l'indemnisation de l'organisme assureur ne saurait intervenir avant la fin des droits liés à l'obligation de maintien de salaire employeur définies par la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime « incapacité de travail » tel que prévu par le présent accord ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail ;
- au versement d'une rente inaptitude à la conduite pour raison médicale.

Définition du salaire de référence

Article 6

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant l'arrêt de travail.

Lorsqu'au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d'arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Suspension du contrat de travail

Article 7

En vigueur étendu

La couverture est maintenue lorsque le salarié est en suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel de salaire ;
- en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Portabilité des droits

Article 8

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Durée entrée en application

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juillet 2022.

9.2. Bénéficiaires des prestations du présent accord les salariés respectant les conditions de franchise définies à l'article 5 dès lors que le fait générateur de leur arrêt de travail est postérieur au 1er janvier 2022.

Par conséquent, sont exclus au titre du présent accord, les arrêts de travail ou renouvellements d'arrêts de travail ayant un fait générateur antérieur au 1er janvier 2022.

9.3. Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une couverture d'entreprise « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à l'article 4, disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dispositions spécifiques. Entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs

Signataires	
Organisations patronales	FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre » ;

Vu le décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié par l'accord précité,

Exposé :

Au regard, d'une part, de la population vieillissante de la profession (part significative de salariés de plus de 50 ans) et d'autre part, du constat d'un nombre croissant de salariés touchés par un cancer ou un accident vasculaire cérébral, les parties signataires sont désireuses de renforcer la couverture de prévoyance dont bénéficient les salariés des entreprises du transport de voyageurs.

Elles sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une garantie additionnelle en vue de couvrir ces risques dans le dispositif de prévoyance.

Cette nouvelle garantie visant à renforcer la protection des salariés participe à rendre la profession plus attractive et ce notamment auprès des salariés de plus de 50 ans.

Les dispositions du présent accord constituent une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de voyageurs, à l'exception des dispositions relatives aux salariés cadres prévues à l'article 8 du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de compléter le régime de prévoyance obligatoire prévu par l'accord du 20 avril 2016 et le décret 55-1297 précités d'une garantie additionnelle de prévoyance ALD AVC/ Cancer, ci-après « ALD AVC/ Cancer » dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que l'article 83,1° quater du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 49.39 A Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39 B Autres transports routiers de voyageurs ;

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficient, dans le cadre de leur dispositif de prévoyance conventionnelle institué par le décret 55-1297 et l'accord du 20 avril 2016 précités de la garantie « ALD AVC/ Cancer », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Définition de la garantie « ALD AVC / Cancer »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord complète le régime de prévoyance conventionnel prédéfini, à effet du 1er janvier 2023, d'une garantie en cas de survenance d'une maladie dite « ALD AVC / Cancer ».

Sont reconnues « ALD AVC / Cancer » au titre du présent accord, dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie, les deux affections de longue durée exonérantes « dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse » définies à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale suivantes :

- tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- accident vasculaire cérébral invalidant.

La garantie est composée :

- du versement d'un capital égal à 250 % du plafond mensuel de sécurité sociale ;
- d'un service d'accompagnement médico-social personnalisé qui comprend notamment une écoute, un accompagnement et un soutien sur-mesure des bénéficiaires dans la durée. L'accompagnement doit être ajusté au vu de l'évolution de la situation médicale et sociale du salarié.

Les salariés mentionnés à l'article 3 bénéficient également d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes de la santé et de la prévention.

Cotisations

Article 5

En vigueur étendu

Le montant des cotisations afférentes à la garantie « ALD AVC / Cancer », complétant les dispositions du régime de prévoyance, est fixé à 0,50 %.

Ainsi, par dérogation aux dispositions du 4e alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1er janvier 2023, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au titre III dudit accord-cadre et du présent titre, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

La cotisation « ALD AVC / Cancer » est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est au moins de 0,30 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,20 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Suspension du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Portabilité des droits

Article 7

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Dispositif applicable aux salariés cadres

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises visées par le présent accord sont tenues de proposer aux salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 ou des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ladite garantie, en complément de la réglementation relative à la prévoyance des cadres (art. 1er de l'ANI du 17/11/2017).

Durée

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er janvier 2023.

Révision et dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture « ALD AVC / Cancer » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ;
	L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;
	L'union des transports publics (UTP) ;

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale de transports et de l'équipement CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens et de l'équipement CFTC ; La fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC ; La fédération nationale des moyens de transport CGT ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; La fédération des cheminots FO ; La fédération des transports FO.

En vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre :

-des dispositions des articles 1er,12 et 15 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, portant sur la garantie de prévoyance des participants du régime de la CARCEPT ;

-de l'accord du 24 février 1986.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°1 du 31-3-1987

La création, à effet du 1^{er} janvier 1985, d'une institution dénommée CARCEPT-Prévoyance régie par les dispositions de l'article L.731-1 du code de la sécurité sociale ayant pour objet d'assurer et de gérer :

- d'une part, les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire ;

- d'autre part, les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette institution assurera également, pendant la durée de l'Association pour la gestion de la structure financière (ASF) mise en place par l'accord national du 4 février 1983, le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés par l'accord paritaire du 24 février 1986 qui prendront leur retraite avant leur 65^e anniversaire, sans remplir les conditions prévues par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961 permettant d'obtenir la retraite sans abattement.

Les modalités du financement destiné au paiement de ces indemnités seront fixées par le conseil d'administration.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°1 du 31-3-1987

Les statuts et règlement intérieur fixeront l'objet et les conditions de fonctionnement de cette institution.

Celle-ci sera administrée par un conseil d'administration composé dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2 du décret n°1297 du 3 octobre 1955. Le mandat des administrateurs titulaires et suppléants, dont la durée est celle fixée à l'article 3 du décret du 3 octobre 1955, est renouvelable.

A titre transitoire, jusqu'à l'expiration du mandat des administrateurs de la CARCEPT en cours à la date d'agrément de l'accord du 5 mars 1986 et du présent avenant, elle sera administrée par le conseil d'administration composé des mêmes membres que ceux constituant le conseil d'administration de la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT).

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°2 du 7-7-1999

La caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT) confiera la gestion des opérations de prévoyance, telles que définies par les articles 1^{er}, 12 et 15 du décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, à

l'institution prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen, tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés concernés.

(1) Avenant du 9 septembre 2004 (art. 1^{er}) : 'Les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.'

Article 5

En vigueur non étendu

Les modifications du champ d'application et des statuts visés respectivement aux articles 1^{er} et 3 ci-dessus sont de la compétence des parties signataires du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Les statuts et règlement intérieur de l'institution de prévoyance ainsi créée seront soumis à l'agrément préalable des ministères compétents.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs. Etendu en partie par arrêté du 27 juin 1991 JONC 10 juillet 1991.

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; Union nationale des entreprises de convoyage (UNEC) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de convoyage de fonds et de valeurs (Sycoval).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports terrestres ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des transports FO-UNCP.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la nécessité de faire bénéficier les salariés des entreprises de transport de fonds d'une couverture conventionnelle est l'objectif prioritaire des partenaires sociaux ;

Considérant que ces derniers ont engagé un processus de négociation devant conduire à rendre applicable aux employeurs et aux salariés de l'ensemble des entreprises exerçant une activité de transport de fonds des dispositions spécifiques visant à compléter les dispositions générales conventionnelles et contractuelles qu'elles appliquent.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables :

- à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal une activité de transport de fonds et valeurs, de

traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;

- aux personnels des entreprises qui exercent des activités à titre accessoire de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires dont les emplois présentent les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions définis dans la nomenclature annexée au présent accord.

ancien article 3

Titre Ier : Dispositions particulières à l'ensemble du personnel

Embauchage définitif

Article 2

En vigueur étendu

L'embauchage définitif, sous réserve de l'aptitude physique médicalement reconnue, est notifié par écrit à la fin de période d'essai aux personnels visés à la fois par les dispositifs réglementaires de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et par le présent accord.

Selon les dispositions réglementaires en vigueur, et conformément à la nomenclature des emplois visés en annexe I, devront faire état de leur aptitude professionnelle au moment de leur embauche définitive :

1. Les personnels convoyeurs de fonds ou personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions de convoyeurs de fonds définis dans la nomenclature annexée au présent accord.
2. Les personnels agents et techniciens de maintenance des automates bancaires, personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions.
3. Les personnels opérateurs (trices).

ancien article 3

Port d'armes

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23-12-1996 en vigueur à l'extension BOCC 97-4, étendu par arrêté du 4-9-1997 JORF 13-9-1997.

Le port d'armes est individuel.

Les demandes d'autorisation ou de renouvellement du port d'armes, dont copie est remise au personnel, sont faites à l'initiative de l'entreprise ; en cas de refus du renouvellement ou en cas de retrait du port d'armes résultant d'une décision administrative, le salarié occupant un emploi exigeant le port d'armes se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail dans les conditions initiales.

Tout convoyeur de fonds, dans l'exercice de ses fonctions, doit être titulaire d'un port d'armes.

ancien article 4

Arrêt de travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23-12-1996 en vigueur à l'extension BOCC 97-4, étendu par arrêté du 4-9-1997 JORF 13-9-1997.

En cas d'arrêt de travail consécutif soit à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service, soit à une agression à l'occasion du service, le salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, du maintien de sa rémunération à 100 % pendant 18 mois ou 548 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail.

ancien article 5

Accompagnement des salariés victimes d'agression

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise propose à tout salarié victime d'agression ainsi qu'à sa famille et aux autres membres de l'équipage, de les accompagner, dans les délais préconisés, au travers d'un débriefing conduit par un psychologue spécialiste en victimologie.

Inaptitude à l'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

En cas d'incapacité à poursuivre son emploi consécutive à une agression, ou à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie - en plus des indemnités qui lui sont versées en cas d'invalidité permanente totale ou partielle en application de l'article 5 ci-après - des dispositions suivantes.

1. L'employeur doit s'efforcer de reclasser l'intéressé parmi le personnel de l'entreprise, ou, le cas échéant, faciliter sa réinsertion dans le groupe s'il existe, ou la profession.

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

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

2. Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de procéder au reclassement ou si le salarié refuse l'emploi proposé, la cessation du contrat de travail ouvre droit pour le salarié, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité égale à 2 mois de salaire majorés de 3/10 de mois par année de présence.

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base de la moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles effectives, hors frais professionnels ; elles ne peuvent 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.

ancien article 5

Décès ou invalidité

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Tout salarié de l'entreprise détenteur ou non d'un port d'armes bénéficie obligatoirement d'une assurance accident à la charge de l'entreprise couvrant les cas de décès ou d'invalidité partielle ou totale, consécutif à une agression, ou à un accident par arme à feu, causés par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service. Pour les salariés détenteurs d'un port d'armes, cette couverture, à la charge de l'entreprise, doit prévoir les garanties minimales suivantes :

- décès ou incapacité permanente totale : capital de 450 000 F majoré de 20 % par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans ;

- incapacité permanente partielle supérieure à 15 % par référence au barème des accidents du travail : le capital versé est proportionnel au taux d'incapacité notifié par la compagnie d'assurance ;

- rente éducation annuelle : 5 % du capital décès par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans.

Le capital décès ou incapacité permanente totale visé ci-dessus est porté à 1 000 000 F dès lors que le salarié est porteur de son gilet pare-balles au moment de l'agression.

Les garanties ci-dessus, pour les salariés non détenteurs du port d'armes sont calculés sur la base d'un capital décès de 150 000 F majoré de 20 % par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans.

Ces garanties font l'objet d'une clause de révision dans la police d'assurance souscrite par l'entreprise.

Aux garanties prévues ci-dessus en cas de décès ou d'incapacité permanente totale s'ajoute le capital décès versé par la caisse de retraite et de prévoyance à laquelle est affiliée l'entreprise. Le montant de ce capital complémentaire et les conditions de ce versement doivent être assurés dans des conditions équivalentes à celles retenues par le régime de prévoyance dont les dispositions sont jointes au présent accord (1).

L'attestation de ces garanties est remise au salarié à qui il appartient de notifier l'identité de ses ayants droit.

(1) Se reporter aux statuts et règlement intérieur de la Carcept, 174, rue de Charonne, 75011 Paris, tél. : 01-44-64-36-00, fax : 01-44-64-39-90.
ancien article 6

Régime complémentaire de frais de santé

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Champ d'application

8.1.1. Salariés bénéficiaires

Le présent article s'applique à tous les salariés des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs au premier jour de leur embauche, sous réserve des facultés de dispense d'adhésion fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment celles des articles R. 242-1-6, D. 911-1 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit, en précisant qu'ils ont été préalablement informés par leur employeur des conséquences de leur choix et en indiquant le cadre dans lequel la demande de dispense est formulée ;
- selon la dispense invoquée, fournir les justificatifs nécessaires et renouveler leur choix lors de chaque échéance.

8.1.2. Ayants droit

Le choix du caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des ayants droit est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise.

Sont ayants droit :

- le conjoint, marié, pacsé ou concubin ;
- le (les) enfant (s) de moins de 18 ans de l'assuré, de son conjoint ou assimilé ;
- les ascendants fiscalement à charge.

La limite d'âge de 18 ans applicable aux enfants du salarié est prorogée jusqu'à leur 28e anniversaire :

- pour les enfants poursuivant leurs études ;
- pour les enfants primo demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage ou d'alternance.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte « mobilité inclusion » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8.1.3. Situation des conjoints travaillant dans la même entreprise

Lorsque les deux conjoints sont salariés d'une même entreprise et que le régime complémentaire de frais de santé de cette entreprise prévoit l'adhésion des ayants droit à titre obligatoire, un des deux est affilié en son nom propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

8.2. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Les prestations (nature des actes et niveau de remboursement) du régime complémentaire de frais de santé mises en place par le présent accord respectent les dispositions relatives au contrat responsable. Le panier de santé de référence applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord figure en annexe II.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

8.3. Choix de l'organisme de frais de santé

Le choix de l'organisme de frais de santé est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis de l'instance représentative de consultation ou, à défaut d'existence au sein de la société, des délégués syndicaux.

8.4. Financement

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation de la couverture obligatoire.

8.5. Cessation des garanties et cas de maintien des droits

L'adhésion prend fin le jour de la rupture du contrat de travail du salarié.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, peuvent continuer à être couverts les bénéficiaires de la portabilité prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Evolution d'emploi

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recherche en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis par leur expérience professionnelle et, le cas échéant, le suivi d'actions de formation, des aptitudes et des compétences requises pour le poste considéré.

Lorsqu'un salarié est retenu, il est informé par écrit de cette possibilité de promotion et peut être amené à suivre un stage de formation complémentaire en vue d'une meilleure adaptation à l'emploi envisagé.

Une période probatoire d'une durée au plus égale à celle de la période d'essai correspondant au poste à pourvoir est effectuée, à l'issue de laquelle la promotion est confirmée par écrit au salarié apte à remplir la nouvelle fonction.

A défaut de confirmation de la promotion ou en cas d'interruption anticipée de la période probatoire, le salarié est réintégré dans son ancien emploi, ou un emploi équivalent, sans que cette mesure puisse être considérée comme une rétrogradation. Dans cette hypothèse, le salarié retrouve son salaire antérieur.

Les principes fixés aux paragraphes précédents donnent la possibilité aux salariés d'accéder à des emplois soit de la filière à laquelle appartient l'emploi qu'ils occupent, soit d'autres filières.

ancien article 8

Hygiène et sécurité

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Compte tenu de la spécificité des activités exercées dans les entreprises visées par le présent accord, les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité font l'objet d'une attention particulière de la part de ces entreprises, notamment dans le cadre du fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut, des délégués du personnel.

Des dispositions nécessaires sont prises dans les entreprises afin de recueillir de la part des personnels concernés et transmettre à la hiérarchie chargée de la sécurité toutes observations et informations sur de possibles améliorations dans l'exécution de leurs missions plus particulièrement dans les entreprises ne disposant pas de CHSCT ou de délégués du personnel.

ancien article 9

Travail à temps partiel

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Les salariés exerçant leurs activités dans le cadre de contrats de travail à temps partiel disposent, sans restriction, des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps plein, conformément aux conditions rappelées dans le paragraphe 2.

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en proportion de la durée définie au contrat par rapport à l'horaire collectif, étant précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié

avait été occupé à plein temps.

Pour tenir compte des variations des volumes d'activité et pour répondre aux impératifs de l'exploitation, des heures complémentaires peuvent être effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois par les salariés à temps partiel dans les conditions suivantes :

- les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour effectuer les heures complémentaires ;
- les heures complémentaires s'inscrivant dans une séquence habituelle de travail du salarié à temps partiel, eu égard à la répartition de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, donnent lieu à un délai de prévenance de 72 heures ;
- les heures complémentaires effectuées au cours d'une séquence normalement non travaillée donnent lieu à un délai de prévenance de 5 jours ;
- le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue dans le contrat de travail.

Pour les salariés occupant en permanence des emplois à temps partiel dans l'entreprise, à compter de l'extension du présent avenant, aucun contrat de travail ne pourra prévoir une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures.

Les personnels en poste à la date d'extension du présent avenant dont le contrat de travail prévoit une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures ne sont pas visés par le présent article.

Toutefois, ils feront l'objet prioritairement de proposition d'affectation à des postes de travail disponibles permettant de se rapprocher de la durée minimale annuelle d'activité de 780 heures, ou de l'atteindre.

ancien article 10

Jours fériés

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

I.-Jours fériés non travaillés

Le chômage d'un jour férié légal au sens de l'article L. 222-1 du code du travail ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement perçue quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la mesure où celui-ci a accompli à la fois la journée de travail précédant le jour férié légal et la journée de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Sont considérés en absence autorisée au sens de l'alinéa précédent, les salariés n'exerçant pas d'activité dans l'entreprise du fait des situations suivantes :

- jours de repos hebdomadaire ;
- périodes de congé légal ou conventionnel ;
- périodes d'incapacité pour accident de travail à l'exclusion des accidents de trajet ;
- périodes d'absence autorisée.

II.-Jours fériés travaillés

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, des salariés peuvent être amenés à travailler pendant les jours fériés.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler pendant les jours fériés.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail le jour férié considéré, à une indemnité égale au montant de ce salaire sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail par service de demi-journée (matin ou après-midi).

III.-Dispositions communes

Pour les personnels des services d'exploitation, le nombre de jours fériés travaillés et non travaillés ne peut en aucun cas être inférieur à celui dont bénéficient les personnels de siège ou d'administration centrale ou régionale. Dans le cas

contraire, la compensation sera effectuée sous forme de jour de repos. Le nombre de jours fériés visé ci-dessus est porté à la connaissance des salariés au début de l'année civile, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération des jours fériés.

ancien article 11

Changement de résidence

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

En cas de mutation sur initiative de l'employeur nécessitant un changement de résidence entraînant un allongement du trajet domicile/travail supérieur à 50 kilomètres, il est attribué au salarié, sur justificatif(s), au titre des frais de réinstallation, une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire net sans pouvoir être inférieur à un montant égal à 10 000 F nets.

Par ailleurs, sous réserve de la présentation de 3 devis, le salarié bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement après acceptation de l'un de ces devis.

ancien article 12

Titre II : Dispositions spécifiques applicables aux différentes catégories de personnel

Période d'essai

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

1. La période d'essai débute lors de la prise effective de service dans la fonction, subordonnée à l'obtention des autorisations administratives.

2. La période d'essai est fixée aux durées suivantes :

- 1 mois, pour les personnels des catégories ouvriers, autres que les convoyeurs de fonds, et employés ;
- 2 mois pour les personnels convoyeurs de fonds et des catégories techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres.

3. En cas de résiliation du contrat de travail au cours de cette période, il est fait application des dispositions légales et conventionnelles liées à l'ancienneté, étant précisé que, pour toute période d'essai d'une durée au moins égale à 3 mois, cette résiliation nécessite le respect d'un délai de prévenance d'une semaine.

ancien article 13

Démission et délai-congé des convoyeurs de fonds

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Sauf pendant la période d'essai, toute démission d'un convoyeur de fonds de l'entreprise donne lieu à un délai-congé de 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

ancien article 14

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

18.1. Les dispositions générales

18.11. Les principaux aspects de la formation professionnelle

Les dispositifs de formation professionnelle auxquels doivent satisfaire tous salariés exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2° de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure (à savoir « le transport et la surveillance, jusqu'à leur livraison effective, de bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, de fonds, ou de métaux précieux ainsi que le traitement des fonds transportés ») recouvrent trois domaines principaux.

18.11.1. La formation initiale (FI)

La formation initiale permet d'acquérir l'aptitude professionnelle indispensable en vue de l'obtention de la carte professionnelle délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), en application des articles L. 612-20 et L. 612-21 du code de la sécurité intérieure (CSI).

Elle s'adresse aux salariés visés à l'article 1er du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, un emploi d'agent ou technicien de maintenance d'installations automatisées ou un emploi d'opérateur de traitement de valeurs ;

- nouvellement affectés à un de ces emplois, y compris si cette affectation nouvelle revêt un caractère temporaire ou occasionnel.

Son accès est subordonné à la détention d'une autorisation préalable délivrée par le CNAPS, en application des articles L. 622-19 à L. 622-23 du CSI.

Elle est dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP de la branche transports routiers et activités auxiliaires de transport et autorisé par le CNAPS, conformément aux dispositions des articles L. 625-2 à L. 625-5 du CSI.

Elle est sanctionnée par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la CPNEFP et agréé par le ministère de l'intérieur :

- le CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (CQP TDF) ;

- le CQP métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (CQP MIA) ;

- le CQP métier d'opérateur de traitement de valeurs (CQP OTV).

Les objectifs pédagogiques et la durée minimale de formation de chacun de ces trois CQP sont définis par l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité. En tant que de besoin, notamment lors des demandes de renouvellement d'agrément ministériel des CQP, l'adaptation des objectifs pédagogiques peut être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Chaque CQP comporte deux blocs de compétences :

- un premier bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée de formation sont communs à l'ensemble des CQP de la sécurité privée (Cf. article 7 de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité) ;

- un second bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée sont spécifiques à chacun des trois CQP susmentionnés (Cf. paragraphe 18.2 infra).

Lorsqu'un salarié détient déjà l'un des CQP de la sécurité privée quel qu'il soit, seul le bloc de compétences spécifique portant sur le nouveau CQP convoité est exigible.

18.11.2. La formation intégration conventionnelle (FIC)

La formation intégration conventionnelle (FIC) permet de perfectionner les compétences acquises au cours de la formation initiale et d'acquérir les procédures opérationnelles et sécuritaires propres à chaque entreprise. Son accès est subordonné à la détention d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Pour les salariés qui occupent un emploi nécessitant la détention d'un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes, son accès est en outre subordonné à la détention d'un tel arrêté.

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord (cf. paragraphe 18.24 infra).

S'inscrivant, dans la mesure du possible, dans la continuité du CQP, la FIC comporte deux parties :

- un enseignement théorique ;

- une mise en situation pratique.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation, après bilan et vérification des acquis.

18.11.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences (MAC)

La formation continue (MAC) permet de maintenir et d'actualiser les compétences acquises précédemment. Conformément à l'article L. 612-20-1 du CSI, son suivi conditionne le renouvellement de la carte professionnelle.

Elle s'adresse aux salariés en exercice, armés ou non armés, tout au long de leur carrière. Les salariés armés suivent, en outre, la formation de perfectionnement au tir (cf. paragraphe 18.24 infra).

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord.

Elle est sanctionnée par une attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI. Le modèle de cette attestation figure sur le site internet du CNAPS.

18.12. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2° de l'article L. 611-1 du CSI doit être titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par l'article 23 de l'accord national du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document est la propriété du salarié. Il mentionne l'ensemble des informations relatives à tous les stages ou séances de formation, décrits dans le présent article et suivis par son détenteur au cours de sa carrière professionnelle.

18.2. Les dispositions propres aux formations aux métiers

18.21. Les métiers de convoyage de fonds et valeurs

18.21.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP TDF est de 59 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 7 heures, sont présentées à l'article 12-1° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.21.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle aux métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC TDF) a une durée totale de 35 heures.

La partie " mise en situation pratique " a une durée de 21 heures. Elle est effectuée en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité d'un convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire est équipé d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire est équipé de manière réglementaire pour l'exercice de la mission.

La partie " enseignement théorique " a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC TDF figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC TDF, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.21.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers du convoyage de fonds et valeurs (MAC-TDF) a une durée de 14 heures. Elle est complétée par la formation de perfectionnement au tir pour les salariés armés. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC-TDF sont fixés par l'article 10-I-1° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC TDF, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.21.4. La formation de perfectionnement au tir

La formation de perfectionnement au tir (FPT) permet de maintenir et d'actualiser les compétences en matière d'usage des armes de service.

Conformément à la réglementation, le maintien d'autorisation de port d'armes par arrêté préfectoral implique des formations obligatoires de perfectionnement au tir (FPT). Pour satisfaire à cette obligation, tous les salariés détenteurs de ce titre doivent effectuer 4 tirs minimum par an, espacés d'un mois minimum et 4 mois maximum.

La FPT est dispensée en entreprise par un formateur intervenant en qualité de moniteur de tir et nommé par l'employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS (cf. paragraphe 18.24.22-II infra).

Les séances de tir réalisées dans le cadre de la formation initiale, de la formation intégration et de la formation continue sont validées comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies.

18.22. Les métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées

18.22.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP MIA est de 63 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-3° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.22.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (FIC MIA) a une durée totale de 35 heures.

La partie « mise en situation pratique » a une durée de 21 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé intervenant en qualité de moniteur.

La partie « enseignement théorique » a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC MIA figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC-MIA, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'agent ou de technicien de maintenance d'installations automatisées, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.22.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (MAC MIA) a une durée de 14 heures. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques du MAC MIA sont fixés par l'article 10-I-2° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC-MIA, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.23. Le métier d'opérateur de traitement de valeurs

18.23.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP OTV est de 26 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-2° de l'arrêté du 27 juin 2017

portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.23.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle au métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV) a une durée totale de 35 heures.

La partie « mise en situation pratique » a une durée de 32 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé intervenant en qualité de tuteur.

Les objectifs pédagogiques de la FIC OTV figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC OTV, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du tuteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'opérateur de traitement de valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.23.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers d'opérateur de traitement de valeurs (MAC OTV) a une durée de 7 heures. Elle est suivie dans un délai de 2 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC OTV sont fixés par l'article 10-I-3° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC OTV, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.24. La formation des moniteurs

18.24.1. Les principes généraux

Les moniteurs sont responsables de l'encadrement des formations intégration conventionnelle pratique des salariés venant d'obtenir un CQP et/ou la formation de perfectionnement au tir. En tant que moniteurs internes à l'entreprise, ils sont habilités à encadrer ou former les seuls salariés de leur entreprise.

Ils ne dépendent pas d'un centre de formation agréé par le CNAPS, mais de leur employeur.

Ils doivent être :

- titulaires d'une attestation de moniteur délivrée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS ;
- nommés par leur employeur.

Les responsabilités de moniteur ne peuvent constituer un emploi à part entière.

Ils suivent une formation initiale d'une durée de 35 heures, adaptée aux métiers dont ils sont issus et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS.

Dans le cadre de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est, ensuite, délivrée par le centre de formation. Au vu de cette attestation, l'employeur nomme le salarié comme moniteur pour une durée de trois ans au moyen d'une lettre de mission. Cette nomination est renouvelable sous réserve que le salarié ait suivi et validé la formation continue de moniteur.

L'employeur, par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines, peut mettre fin, au cours de la période triennale, aux fonctions de moniteur en justifiant par écrit de sa décision notamment et sans être exhaustif : une désorganisation du service liée à une absence de plus de 6 mois ou à une inaptitude temporaire ou définitive à l'exercice de la mission, des manquements dans l'exercice de ses missions, etc. en respectant un préavis de 1 mois. Cette décision sera précédée par un entretien entre le salarié et les ressources humaines, le salarié pouvant être accompagné lors de cet échange par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Le moniteur peut mettre fin à ses fonctions par lettre recommandée adressée à son employeur, en respectant un préavis de 1 mois.

18.24.2. Les conditions d'accès aux fonctions de moniteur et le contenu des formations

18.24.21. Le moniteur métier TDF

Les fonctions de moniteur métier TDF sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, remplissant les conditions suivantes :

- être détenteur d'une carte professionnelle TDF en cours de validité et d'un arrêté préfectoral de port d'armes ;
- avoir exercé pendant au moins 3 ans au sein d'un équipage, dont 1 an en tant que convoyeur-messager ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier TDF est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Au vu des résultats, une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier TDF.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.22. Le moniteur de tir

I. Les fonctions du moniteur de tir

Le moniteur de tir prévu à l'article 18.21.4 du présent accord exerce les responsabilités suivantes :

- assure l'animation pédagogique de la formation de perfectionnement au tir ;
- organise les séances de tir (planification des séances en fonction des impératifs d'exploitation) ;
- gère les relations avec le stand de tir ;
- organise le transport des armes et munitions en respectant les dispositions légales et réglementaires prévues ;
- assure la gestion matérielle des séances d'entraînement au tir (gestion des armes et munitions d'instruction, de la ciblirie et des accessoires ainsi que l'encadrement des opérations de nettoyage des armes après chaque séance de tir) ;
- formé aux gestes de premier secours (SST en cours de validité), il s'assure de la disponibilité immédiate et permanente au pas de tir d'une trousse de premiers secours ainsi que d'un moyen de communication ;
- assure le suivi administratif de la formation de perfectionnement au tir (notamment l'inscription des séances de tir validées sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences des salariés concernés) ;
- gère les munitions (entrées et sorties, renouvellement des munitions de service) ;
- à l'occasion des séances d'entraînement, vérifie visuellement le bon état général des armes et, le cas échéant, signale toute anomalie ;
- s'assure de l'état de fonctionnement du stand de tir, des conditions sécuritaires structurelles des installations et veille à faire remonter tout dysfonctionnement constaté à son responsable hiérarchique.

Les séances de tir programmées sont partie intégrante du planning du moniteur et prises en compte comme du temps de travail effectif.

Une fois par année civile :

- participe à l'inventaire quantitatif des armes et munitions, en liaison avec un responsable sécurité et les autorités administratives compétentes ;
- vérifie l'état physique des armes et renseigne le registre spécial d'inventaire des armes conformément à l'article 4 de l'arrêté du 28 septembre 2018 relatif aux conditions particulières d'acquisition, de détention et de conservation des armes susceptibles d'être utilisées pour l'exercice de certaines activités privées de sécurité. Le cas échéant, propose les opérations de maintenance nécessaires auprès d'un organisme externe (armurier ou fabricant) ou de personnels internes qualifiés et certifiés armurier ;
- s'assure du nettoyage du stand de tir (propreté). Procède à l'élimination des déchets (cibles, emballages munitions, lavettes et chiffons divers exposés à la poussière de plomb). Assure la récupération systématique des étuis vides (stockage dans un container fermé jusqu'à leur destruction).

Le montant de la prime de moniteur de tir est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

II. Les conditions d'accès et d'exercice de la fonction de moniteur de tir

Les fonctions de moniteur de tir sont confiées à un salarié de l'entreprise, sous réserve :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle TDF et d'un arrêté préfectoral de port d'armes en cours de validité ;
- d'avoir exercé pendant au moins 3 ans au sein d'un équipage dans un fourgon blindé ;
- d'être titulaire du diplôme prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) ou SST ;
- d'avoir suivi et validé la formation initiale et continue le préparant à ces responsabilités et dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Les conditions d'accès à la fonction de moniteur de tir en vigueur avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 22 sont maintenues de droit.

III. La formation du moniteur de tir

La formation initiale de moniteur de tir a une durée de 35 heures.

Elle est complétée par une formation continue obligatoire qui a lieu tous les 3 ans, pour une durée de 18 heures. Les programmes de ces formations sont annexés au présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

18.24.23. Le moniteur métier MIA

Les fonctions de moniteur métier MIA sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'agent ou technicien de maintenance des installations automatisées, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle MIA en cours de validité ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier MIA est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier MIA.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.24. Le tuteur métier OTV

Les fonctions de tuteur métier OTV sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'opérateur de traitement de valeurs, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle OTV en cours ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de tuteur.

La formation aux fonctions de tuteur métier OTV est une formation à distance proposée par l'OPCO Mobilités, et dont le programme a été défini par la CPNEFP.

Une attestation de formation permet à l'employeur de nommer le salarié comme tuteur métier OTV.

Annexe à l'article 18

Programmes des formations conventionnelles

I. Programmes des formations intégration

1° Formation intégration conventionnelle métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC-TDF)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré	21
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un convoyeur-messager-moniteur	
Bilan et retour d'expérience	1
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	1
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service	3,5
Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage	
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client	
Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client	
Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	
Maîtrise des moyens sécuritaires - Protection des convoyeurs	2
Véhicules blindés ou semi-blindés, système d'asservissement et de sécurité	
Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence	
Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.)	
Utilisation des moyens de communication radio/téléphone - Méthodologie d'un appel radio et reconnaissance	
Perfectionnement et maîtrise de l'armement	2
Manipulation des armes de service (pistolet et fusil à pompe)	
Formation à la réglementation de l'armement (registre prise en compte armement, tube de sécurité, entretien)	4
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression	
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress	
Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques	
Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression	
Étude de cas - Analyse et traitement des situations	
Bilan général de la formation	0,5
Synthèse de la formation et orientation de progrès	

2° Formation intégration conventionnelle métiers de la maintenance des installations automatisées (FIC-MIA)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré	21
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un agent ou technicien moniteur	
Bilan et retour d'expérience	1
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	1
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	

Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients		
Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.)	3, 5	
Schémas descriptifs des locaux techniques et de leurs environnements, leurs risques spécifiques		
Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation		
Traitement des points spécifiques du retour d'expérience		
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire		
Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion	2	
Organisation spécifique de la gestion et d'approvisionnement - Chargement		
Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêté d'encaisse et de contrôle interne		
Savoir tenir les états et rapports de gestion - Exploitation des ratios de gestion		
Méthodologie et procédure opérationnelles de maintenance de 1er niveau		
Rôle et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance	2	
Organisation spécifique des opérations de maintenance - Sources de pannes		
Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des ratios de disponibilité et panne		
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression		
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress	4	
Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques		
Consignes de secours et comportements adaptés en situation critique ou d'agression		
Étude de cas - Analyse et traitement des situations		
Bilan général de la formation		
Synthèse de la formation et orientation de progrès	0,5	
Intégration, affectation sur un secteur		
Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur	14 à 35 heures selon besoin	
L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur		

3° Formation intégration conventionnelle métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Accueil intégration	2
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	
Formation terrain encadré	32
Apport des fondamentaux au fur et à mesure des besoins	
Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs	
Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs :	
Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail	
Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs	
Application des procédures opérationnelles normales à chaque étape du traitement des valeurs :	
Utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis	
Utiliser l'informatique et les documents de traitement des opérations	
Tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des documents de suivi d'activité	
Application des procédures opérationnelles de traitement des anomalies - Sécurisation du traitement	
Mettre en œuvre les procédures spécifiques de traitement des anomalies (billets et monnaies atypiques) ou écarts de valorisation	
Appliquer les règles de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement	

Bilan et retour d'expérience	
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	1
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	

II. Programmes des formations monitorat

1° Formation de moniteur métier de convoyage de fonds et valeurs

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés	7
Bilan commenté des expériences vécues en mission	
Psychologie de l'agression	
Adhésion aux consignes	
Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	
Rôle et responsabilité du moniteur métiers « TDF »	14
Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain	
Rôle et responsabilités de chacun des membres de l'équipage	
Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études	
Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration)	
Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier)	
Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	14
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires	
Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs	
Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur)	
Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux	
Condition d'efficacité de la communication pédagogique	
Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique	(/)
Évaluation et validation finale des acquis	
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	
Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation	
Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat	(/)
Contrôle et validation permanente des acquis	
Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	

2° Formation moniteur métiers de la gestion et de la maintenance des installations automatisées

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés	7
Bilan commenté des expériences vécues en mission	
Psychologie de l'agression	
Adhésion aux consignes	
Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	

Rôle et responsabilité du moniteur métiers « MIA »		
Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain		14
Rôle et responsabilités des agents de gestion et de maintenance		
Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études		
Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration)		
Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier)		
Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)		
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires		
Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs		14
Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur)		
Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux		
Condition d'efficacité de la communication pédagogique		
Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique		
Évaluation et validation finale des acquis		
La validation des acquis est continue tout au long de la formation		(/)
Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation		
Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat		
Contrôle et validation permanente des acquis		
Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain		(/)

3° Formation initiale conventionnelle moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Approfondissement du cadre juridique d'usage des armes	1 h 00
Maîtriser les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'armes	
Être capable de les transmettre	1 h 00
Connaissance du cadre d'intervention du moniteur de tir	
Connaître les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence	3 h 00
Approfondissement des règles de sécurité entourant l'emploi des différents types d'armes en service	
Maîtriser les caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement, leur entretien courant et les effets de leurs munitions	
Maîtriser les règles de sécurité lors du maniement de ces armes	
Connaître les moyens de protection individuels et collectifs et leur utilisation	1 h 30
Connaissance des règles de sécurité dans un stand de tir	
Connaître les matériels de secours et les documents affichés	
Savoir donner l'alerte	
Savoir réagir face à une blessure (contenu de la trousse de secours)	18 h 00
Rappeler les règles de sécurité liées à l'utilisation de l'armement et à l'évolution/déplacement sur le stand de tir	
Analyse des situations opérationnelles	
Maîtriser les conditions d'utilisation des armes (individuelle et collective) en situation dégradée tout en restant dans le cadre légal	
Maîtriser les procédures de communication opérationnelle	
Approfondissement des techniques du tir opérationnel	
Connaître les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	
Maîtriser les différents tirs (tir de précision, tir de riposte) et de la tenue de l'arme (visée, respiration, maîtrise de la détente)	
Maîtriser les différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	

Approfondissement des tactiques opérationnelles		
Connaître les tactiques opérationnelles (en binôme, en trinôme)	4 h 00	
Maîtriser l'environnement (éviter les dommages collatéraux)		
Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir)		
Appréhender la distinction entre abri et protection		
Instruction de l'entrainement au tir		
Savoir conduire une séance d'entrainement au tir en toute sécurité	6 h 30	
Appréhender les aspects pédagogiques (savoir déceler et corriger les mauvaises techniques et positions)		
Savoir faire passer un test		
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir		
Savoir entretenir l'armement, le stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie notamment)		
Savoir assurer la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)		
Évaluation et validation finale des acquis		
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	0 h 30	
Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation		

4° Formation continue moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 18 heures)	Durée (heures)
Évaluation pédagogique (théorique)	2 h 00
Évaluer les connaissances du stagiaire et orienter les points à approfondir :	
Questionnaire test sur armement, règles de sécurité, et légitime défense (et correction)	
Rappels sur les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence (évolution)	
Rappels sur les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'arme	
Rappels sur les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	7 h 00
Évaluation pédagogique (pratique)	
Évaluer les aptitudes du stagiaire et orienter les points à approfondir :	
Conduite d'une séance de perfectionnement au tir dans les meilleures conditions de sécurité (filmée si possible)	
Maîtrise des règles de sécurité lors du maniement de ces armes. Application des procédures de contrôle	
Maîtrise des caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement et de leur entretien courant	4 h 00
Maîtrise des aspects pédagogiques (analyse résultat, correction positions, axes d'amélioration, suivi des progrès)	
Approfondissement des techniques du tir opérationnel (pratique, évolution des techniques)	
Maîtrise des manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	
Maîtrise des fondamentaux de la maîtrise technique du tir (en précision et riposte)	
Maîtrise des différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	3 h 30
Approfondissement des tactiques opérationnelles (pratique, évolution des méthodes)	
Maîtrise des tactiques opérationnelles (en binôme, en équipage)	
Maîtrise de l'environnement (analyse contexte, personnes exposées)	
Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir)	
Maîtrise de l'utilisation d'un abri, d'une protection	1 h 00
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir (évolution textes et procédures)	
Suivi entretien armement, état du stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie, étuis, détritrus)	
Suivi de la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, validation et enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)	0 h 30
Évaluation et validation finale des acquis	
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	
Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation	

Congés payés

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

1. Sans préjudice des dispositions applicables à la 5e semaine de congé payé, un congé payé d'une durée minimale de 18 jours ouvrables en continu doit être accordé aux salariés au cours d'une période allant du 1er juin au 31 octobre de chaque année pour les convoyeurs de fonds et du 1er mai au 31 octobre de chaque année pour les autres catégories de personnels, sauf définition d'une période différente convenue par accord entre les parties.

2. Tous les salariés bénéficient, dans la limite maximale de 4 semaines de congés payés, fractionnés ou non, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, de :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire pour la première semaine de congé prise en dehors des périodes définies ci-dessus ;

- 1 jour ouvrable supplémentaire pour chacune des semaines suivantes prise en dehors des mêmes périodes.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'étalement ou au fractionnement des congés payés.

Les modalités d'application de ces dispositions dans les entreprises font l'objet d'un accord entre l'entreprise et le salarié.

ancien article 18

Travail du dimanche des convoyeurs de fonds

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, les convoyeurs de fonds peuvent être amenés à travailler le dimanche.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler le dimanche.

Le travail du dimanche ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail du dimanche, considéré à défaut d'accord d'entreprise, au choix du salarié :

- soit à une indemnité égale au montant de ce salaire, sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail ;

- soit à une récupération équivalente au temps de travail effectué prise dans des conditions à définir dans l'entreprise et compatible avec les impératifs de l'exploitation.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération du travail du dimanche.

ancien article 19

Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit (1)

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Tout convoyage de fonds et alimentation des appareils distributeurs de billets sont interdits entre 22 heures et 5 heures du matin selon les modalités suivantes :

- cette mesure est applicable à compter du 22 mai 2000 pour les nouveaux contrats commerciaux ;

- elle entrera en vigueur au plus tard au 30 septembre 2000 pour les contrats commerciaux en cours.

Départ en retraite

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

À l'occasion de leur départ en retraite, les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité égale à :

- 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise, pour les convoyeurs de fonds et les employés ;
- 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie agents de maîtrise, pour les personnels des catégories agents de maîtrise ;
- 4/10 de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie ingénieurs et cadres, pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres ;

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

ancien article 20

Coefficients

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Les coefficients affectés aux différents emplois visés par le présent accord sont fixés sur la base des positions figurant dans le tableau qui lui est annexé.

Par ailleurs, pour les convoyeurs de fonds :

a) La fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage » est habituellement rattachée à la fonction de convoyeur-messager : en conséquence, dans cette hypothèse, sont attribués au convoyeur-messager les 10 points de coefficient visés au paragraphe b ci-après directement intégrés dans le coefficient ci-dessus ;

b) Dans le cas où la fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage » serait attribuée par l'entreprise au convoyeur-conducteur, le coefficient de celui-ci bénéficierait d'une majoration de 10 points.

ancien article 21

Affectation temporaire

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi qui comporte un salaire garanti supérieur à celui de son emploi contractuel, il perçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il assure effectivement l'intégralité des tâches et responsabilités attachées à cet emploi.

Par ailleurs, lorsqu'une affectation temporaire a pour conséquence un allongement du trajet domicile/travail supérieur à 50 kilomètres, les frais générés par cet allongement sont remboursés par l'employeur.

Ce remboursement est effectué conformément aux dispositions en usage dans l'entreprise.

A défaut de tels usages, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois, à compter de l'extension du présent accord, pour définir les règles du remboursement des frais visé à l'alinéa précédent.

ancien article 22

Polycompétence

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Lorsqu'un salarié occupe en permanence un emploi dont les contenus ressortissent à deux ou plusieurs emplois d'un même niveau de qualification et affectés d'un même coefficient, le coefficient attribué à ce salarié bénéficie d'une majoration de 5 points.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés appartenant à la filière « Exploitation » dont les emplois sont par nature polycompétents conformément à la nomenclature spécifique des emplois annexée au présent accord et dont les coefficients tiennent compte de cette polycompétence.

ancien article 23

Salaires minimaux professionnels garantis et 13e mois

Article 26

En vigueur étendu

a) Salaires minimaux professionnels garantis

Aucun salarié exerçant ses activités professionnelles dans des conditions d'aptitude normales ne peut, quelle que soit la structure de la rémunération en vigueur dans l'entreprise, percevoir une rémunération effective inférieure au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, sont à prendre en considération pour comparer le montant mensuel de la rémunération effective au salaire minimal professionnel garanti, tous les éléments de salaire assujettis aux cotisations sociales perçus par le salarié chaque mois, à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ;
- des éléments de rémunération ayant un caractère aléatoire du fait que leur versement n'est pas garanti par la convention collective, ou par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou par une clause du contrat de travail ou par un usage (ex. : gratification à caractère bénévole ou exceptionnel) ;
- des éléments de rémunération garantis dans leur versement mais ayant néanmoins un caractère aléatoire dans leur montant (ex. : prime de non-accident, de qualité, d'astreinte, de rendement, de production ou de résultat ..) ;
- des éléments de rémunération à paiement différé au-delà du mois (ex. : 13e mois, prime de vacances...) ;
- des indemnités différentielles versées au salarié en cas d'affectation temporaire dans un autre emploi ;
- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches, ou au titre du travail de nuit ;
- des indemnités non imposables ou ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les barèmes joints au présent accord fixent les salaires minimaux professionnels garantis dans les entreprises situées en territoire métropolitain en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

b) 13e mois

Il est institué, pour les personnels ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, un 13e mois, pour tenir compte de la spécificité des activités visées par le présent accord et des conditions d'exercice en résultant pour les personnels. Ce 13e mois, calculé sur le salaire minimum hiérarchique du salarié concerné pour le mois de décembre est versé, en décembre, au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise. En cas de départ en cours d'année, le calcul est également effectué au pro rata temporis.

Sont assimilés à des jours de présence effective :

- les périodes de congés payés (au sens de l'article L. 223-1 et suivants du code du travail) légaux et conventionnels ;
- les périodes de congés exceptionnels payés conventionnels ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité ainsi que les prolongations de celui-ci liées à un

état pathologique résultant de la grossesse ;

- les périodes d'incapacité pour accident du travail consécutif aux situations visées à l'article 4 du présent accord ;
- les périodes d'incapacités pour accident du travail consécutif à d'autres situations que celles visées à l'article 4 du présent accord, pour 50 % de leur durée ;
- les périodes d'incapacité pour maladie comportant une durée d'hospitalisation d'au moins 1 journée, sous réserve de la production par le salarié concerné de son bulletin d'hospitalisation ;
- les périodes d'absence de courte durée, dans une limite maximale de 12 jours par an, pour traitements thérapeutiques nécessitant une admission en milieu hospitalier ;
- les périodes de formation professionnelle dans le cadre d'actions de formation professionnelle organisées par l'entreprise ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'absence autorisées (visite médicale, permis de conduire, port d'arme).

Cette prime ne saurait se cumuler avec tout autre élément de rémunération ayant une périodicité annuelle déjà versé dans les entreprises (13e mois, gratification de fin d'année, quel que soit le mode de versement), à l'exclusion des primes de vacances.

Les entreprises disposent d'un délai d'un an à compter du 1er janvier 1999 pour substituer les termes de « 13e mois » à leurs intitulés de primes ou gratifications à caractère annuel.

c) Ancienneté

À compter du 1er août 2014

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés de la catégorie professionnelle ouvrier donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 année d'ancienneté ;
- 6 % après 5 années d'ancienneté ;
- 8 % après 10 années d'ancienneté ;
- 10 % après 15 années d'ancienneté ;
- 14 % après 20 années d'ancienneté ;
- 17 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 3 % après 3 années d'ancienneté ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté ;
- 17 % après 20 années d'ancienneté ;
- 18,5 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

À compter du 1er janvier 2016

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles ouvrier, employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 an d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 23 % après 30 ans d'ancienneté.

Prime de risques

Article 27

En vigueur étendu

27.1. Principe

Il est créé une prime annuelle de « risques » versée mensuellement par douzième au prorata du temps de présence au sens des dispositions de l'article 26 b du présent accord.

Cette prime est versée au personnel ci-dessous sans condition d'ancienneté et se cumule avec tout autre élément de rémunération, déjà versé dans les entreprises, ayant une périodicité annuelle.

27.2. Montants de la prime de risques pour les convoyeurs de fonds y compris ceux exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret n° 2000-376 du 28 avril 2000, et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125)

Les montants de la prime de risques pour les convoyeurs de fonds, y compris ceux exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret n° 2000-376 du 28 avril 2000, et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125) sont fixés pour les années 2000, 2001 et 2002 conformément au tableau figurant en annexe au présent accord.

27.3. Montant de la prime de risques des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation

Reconnaissant le caractère potentiellement dangereux et les conditions de travail particulières des métiers des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation, il est créé, au bénéfice de ces salariés, une prime de risques.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord.

27.4. Polyvalence

Les personnels non cadres des catégories autres que celles visées au présent article et qui, compte tenu de la polyvalence de leur activité, sont amenés à occuper l'un des emplois visés ci-dessus, bénéficient prorata temporis de la prime de risques correspondante.

Prime de prestation sur les automates bancaires

Article 27-Bis

En vigueur étendu

Il est créé une prime dont bénéficie le convoyeur-messager dès lors qu'il aura en charge des prestations d'alimentation des automates bancaires réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet.

Cette prime est versée au personnel pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26. b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. Elle est versée dès la première prestation d'alimentation d'un automate bancaire dans le mois civil considéré.

Prime de moniteur de tir

Article 27-Ter

En vigueur étendu

Il est créé une prime dont bénéficie le moniteur de tir dès lors qu'il aura été nommé à ces fonctions par son employeur.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté dans la fonction de moniteur de tir.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26 b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord.

Application des dispositions générales conventionnelles

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Sous réserve des dispositions particulières du présent accord, l'ensemble des dispositions générales conventionnelles ou contractuelles spécifiques à chaque entreprise est applicable aux salariés des entreprises exerçant une activité de transport de fonds.

ancien article 25

Titre III : Dispositions diverses

Avantages acquis

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Les dispositions du présent accord remplacent celles des contrats existants à la date de son entrée en vigueur chaque fois que celles-ci sont moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause d'une restriction des avantages acquis à titre individuel ou collectif antérieurement à la date de son entrée en vigueur ; notamment il ne peut être une cause de restriction à ceux de ces avantages émanant du droit local, particulièrement en ce qui concerne les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable la disposition globalement la plus favorable du présent accord ou des dispositions appliquées antérieurement ; dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

ancien article 26

Commission de suivi

Article 29-Bis

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'application des dispositions du présent accord.

Participation aux réunions paritaires

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

La composition de chacune des délégations syndicales qui participent au niveau national à une commission paritaire ou à un groupe de travail paritaire concernant les activités spécifiques de transport de fonds est limitée à 4 personnes : représentants permanents de l'organisation syndicale et délégués salariés des entreprises dans la limite maximale de 1 salarié par organisation syndicale pour toute entreprise juridiquement distincte.

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de 3, pour participer aux réunions paritaires susvisées, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

De la même façon, le temps éventuellement passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de 3, pour la préparation des réunions, est payé comme temps de travail dans la limite maximale de 1 demi-journée et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

À cet égard, les partenaires sociaux s'efforceront, afin de limiter au maximum les perturbations de fonctionnement des entreprises, d'organiser leurs réunions dans l'après-midi afin de permettre aux participants de préparer celles-ci au cours de la matinée.

Les frais de repas seront remboursés sur justificatif dans les limites des seuils d'exonération déterminés par l'ACOSS.

ancien article 27

Dispositions diverses et entrée en vigueur

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Le présent accord prend effet à compter du 5 mars 1991 et abroge les dispositions du protocole pour le personnel exerçant une activité de transport de fonds du 4 décembre 1985.

ancien article 28

Publicité et dépôt

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 16-6-2000 en vigueur le 22-5-2000 BOCC 2000-27 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000.

Le présent accord fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

ancien article 29

Annexe I. Nomenclature et définitions des emplois. Accord national professionnel du 5 mars 1991

Annexe I Nomenclature et définitions des emplois

En vigueur étendu

Personnel ouvrier

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le personnel ouvrier des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal ou à titre accessoire est classé dans les différents types

d'emplois de convoyeur de fonds et valeurs suivants.

Le personnel entrant dans le champ d'application de l'article 1er du présent accord et dont l'emploi présente des caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions ci-après doit répondre à toutes les exigences réglementaires et conventionnelles propres au convoyeur de fonds et valeurs.

Il est distingué les modes de transport de fonds et valeurs (dont les modes opératoires sont ci-après détaillés) suivants :

- véhicule blindé : trois convoyeurs armés ;
- véhicule blindé équipé d'un système alternatif : trois convoyeurs ou deux convoyeurs, armés ;
- véhicule banalisé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule semi-blindé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule léger destiné aux prestations de transport de fonds et valeurs pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds et valeurs transportés ne rend pas obligatoire l'un des modes de transport ci-dessus.

Il est expressément rappelé que le transport de la monnaie divisionnaire, dès lors que le montant transporté est supérieur ou égal à 30 000 €, doit obligatoirement se faire en véhicule blindé avec trois hommes armés.

Afin de garantir la sécurité des personnels, les véhicules utilisés doivent comporter les équipements de sécurité prévus par la réglementation en vigueur.

Dans le cadre du transport de fonds et valeurs nécessitant l'usage de systèmes alternatifs, le volume des fonds collectés ne doit pas dépasser, pour chaque desserte, la capacité du système alternatif utilisé.

Il est également précisé que le centre de gestion de l'entreprise est en mesure de repérer immédiatement à tout moment la position du véhicule grâce au dispositif de géolocalisation embarqué.

Chaque emploi de convoyeur, en fonction du mode de transport utilisé, comporte les missions principales suivantes :

Convoyeur-garde

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- range le coffre ;
- prépare les colis à livrer lors de la desserte ;
- vérifie l'état des colis (plombs et scellés) ;
- manipule les colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise jusqu'à l'obtention de la décharge ;
- met en œuvre les appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex. : transpalette, hayon élévateur) ;
- participe au nettoyage du coffre et de la cabine du véhicule ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- reconnaît les lieux et protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Convoyeur-conducteur

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;

- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

A l'arrivée sur le site client :

- stationne obligatoirement le véhicule dans les emplacements réservés à cet effet, et/ ou à défaut conformément au protocole de sécurité ;
- permet au messenger de se rendre dans le coffre pour récupérer la technologie embarquée destinée au donneur d'ordre (dans véhicule à trois compartiments) ;
- éteint le véhicule une fois le messenger prêt à descendre, active le dispositif d'immobilisation du véhicule, et le rejoint dans le coffre (véhicule à deux compartiments) ou le sas du véhicule (véhicule à trois compartiments) ;
- en possession de moyens de communication :
- il se dirige avec vigilance en direction du point de desserte et effectue une reconnaissance complète du point selon la procédure établie pour cette desserte ;
- selon la typologie des locaux desservis, le conducteur reste à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux sécurisés pour surveiller et assurer la protection du messenger lors de sa sortie ;
- protège le messenger à partir d'un point fort, garde la main sur son arme et lui confirme par radio ou d'un geste qu'il peut descendre du véhicule.

En retour de desserte :

- après s'être assuré des aspects sécuritaires, le conducteur commande l'ouverture à distance du véhicule ;
- permet le retour du messenger dans le véhicule en déclenchant l'ouverture de la porte latérale à l'aide de la télécommande d'ouverture, puis remonte dans le véhicule ;

- le conducteur reprend le volant et désactive le dispositif d'immobilisation du véhicule, pendant que le messenger procède au rangement de la technologie dans le coffre du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ;
- contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction si installé ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- conduit le véhicule de manière responsable et sécuritaire en conformité avec les règles en vigueur ;
- depuis l'intérieur du véhicule : procède à la reconnaissance des lieux lors des prestations, prend les mesures adéquates liées à la protection du messenger et à la sauvegarde du véhicule selon les procédures en vigueur ;
- participe aux opérations de chargement/ déchargement des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.) sur le centre-fort en début et en fin de service ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Convoyeur-messenger

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité embarqué pour les entreprises équipées) ;
- participe au chargement et déchargement des colis ;
- prend en charge et assure la responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérifie que le coffre a été vidé ;
- assure la responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
- assure le pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
- assure les contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
- vérifie, en cas de contact avec le client, l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
- prend en charge les clefs, les cartes d'accès, le système de traçabilité pour les entreprises équipées et les colis ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- valide par les moyens existants l'enlèvement ou la livraison des colis ;
- protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt.

Prestations sur les automates bancaires

Conformément aux textes réglementaires, ce dispositif ne s'impose que lorsque le stationnement du véhicule blindé de transport de fonds en protection de l'immeuble ou de l'automate bancaire est possible, uniquement dans les conditions de desserte définies par lesdits textes.

Lorsque cette mission est effectuée par un personnel initialement « agent ou technicien de maintenance » , son contrat de

travail fera obligatoirement l'objet d'un avenant.

Pour les convoyeurs-messagers en activité dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant, les entreprises s'engagent à privilégier la notion de volontariat pour l'affectation à des tournées impliquant une prestation sur les automates bancaires :

- gère les automates de dépôt (remises chèques et espèces) ;
- procède aux arrêts de caisse et édite la bande journal, les compteurs, les rejets et les cartes capturées ;
- procède au retrait et au conditionnement ou au comptage des fonds présents dans l'automate (y compris rejets) ;
- procède à la mise en place des fonds destinés à l'automate bancaire ;
- bature la saisie des montants dans les compteurs ;
- gère les cartes confisquées par les appareils ;
- alimente l'appareil en consommables (tickets, enveloppes et éventuellement bandes journal....) ;
- remet en service l'automate bancaire.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité pour les entreprises équipées) ;
- conserve la maîtrise de l'ouverture de la porte latérale (selon le type de dispositif de sécurité) et de sa fermeture dès qu'il est au sol ;
- conserve la main sur son arme de service durant le trajet piétonnier ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- pénètre dans les locaux et réalise les opérations de ramassage et de livraison selon les procédures en vigueur ; utilise pour les entreprises équipées le système de traçabilité ;
- assure le recensement précis, vérifie l'état et le nombre des colis conditionnés sur le site client ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- se met en relation par moyen de communication avec le conducteur pour annoncer son retour à l'issue des opérations ;
- retour rapide vers le véhicule sous protection et dépose la valise ou le conteneur dans le sas (dans véhicule à trois compartiments) ;
- protège le convoyeur lors de la phase de remontée dans le véhicule, puis retour en cabine ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- assure la responsabilité du bon déroulement de la prestation selon les procédures en vigueur et maintient un contact radio avec le conducteur ;
- en fonction de la technologie utilisée, assure le recensement précis des colis conditionnés sur le site client ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;

- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds transportés ne rend pas obligatoire l'un des trois modes de transport précédents :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ; contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- assume d'une manière générale la responsabilité du matériel et de l'équipement ;
- procède au pointage des valeurs en conformité avec la feuille de route et s'assure, au gré du plan de desserte, que les fonds et valeurs contenus dans le véhicule n'excèdent pas le seuil réglementaire ;
- en phase de desserte, éteint le véhicule et active son dispositif d'immobilisation ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

En outre, dans le cadre des missions exercées par le convoyeur-messager dans ce type de transport, le véhicule utilisé doit disposer des équipements sécuritaires suivants : système de communication et système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise ; système de géolocalisation permettant à l'entreprise de déterminer à tout moment l'emplacement du véhicule ; dispositifs homologués garantissant que les billets seront rendus impropres à leur destination, soit en nombre au moins égal à celui des points de desserte, soit équipés d'un système de collecteur ne pouvant être ouvert que dans une zone ou un lieu sécurisé.

*

* *

Pour chaque emploi ci-dessus défini, les opérations exécutées doivent faire l'objet, sur demande d'un personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu écrit.

L'emploi s'exerce à partir des instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des missions visées ci-dessus suppose les connaissances, aptitudes et autorisations suivantes :

- un niveau de fin de scolarité obligatoire ;
- le/ les certificats de qualification professionnelle (CQP) appropriés ou équivalence ;
- la détention de la carte professionnelle et, lorsque nécessaire, un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'arme ;
- le maniement et l'entretien courants des armes et/ ou des technologies utilisées dans l'entreprise ;
- la possession pour les conducteurs du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires.

Nomenclature des niveaux de formation définis par l'éducation nationale

Annexe I Nomenclature et définitions des emplois

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1993 en vigueur le 21-6-1994 étendu par arrêté du 14-6-1994 JORF 21-6-1994.

Niveau	Définition
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	a) Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC). b) Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V. c) Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Catégories socio-professionnelles (filières et emplois) - Coefficients

Annexe I Nomenclature et définitions des emplois

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1993 en vigueur le 21-6-1994 étendu par arrêté du 14-6-1994 JORF 21-6-1994.

Catégorie socioprofessionnelle, filière et emploi	Coefficient
Ouvriers	
Convoyeur-garde	130 CF
Convoyeur-conducteur	140 CF
Convoyeur-messenger	150 CF
Employés	
Traitement des fonds et valeurs :	
Préparateur	110
Postmarqueur	110
Opérateur	115
Employé administratif	120
Chef d'équipe	130
Chambre forte :	
Agent	120
Responsable	145
Exploitation :	
Agent de niveau I	120
Agent de niveau II	130
Chef d'équipe de niveau I	145

Catégorie socioprofessionnelle, filière et emploi	Coefficient
Maintenance en installations automatisées :	
Agent	125
Technicien	140
Agents de maîtrise	
Transport :	
Régulateur	150
Exploitation :	
Chef d'équipe de niveau II	150
Traitement des fonds et valeur :	
Chef de service	160

Annexe II. Régime de prévoyance document n° 1. Accord national professionnel du 5 mars 1991

Régime de prévoyance « Capital invalidité-décès »

Annexe II Régime de prévoyance document n° 1

En vigueur non étendu

La prévoyance invalidité-décès couvre dès le premier jour de l'embauche le salarié non cadre pour les risques invalidité-décès par le versement d'un capital.

L'adhésion à ce régime est indissociable du régime de retraite de la Carcept.

A. - Cotisations

La cotisation minimale obligatoire est de 0,50 % du salaire brut. Elle est répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié et payée en même temps que la cotisation de retraite à la Carcept. L'employeur est responsable du versement de cette cotisation.

Pour que leurs salariés soient mieux protégés, les entreprises peuvent demander à cotiser à un taux supérieur et jusqu'à 3 %. Le contrat est alors personnalisé.

B. - Cas particulier des préretraités

Contrat de solidarité et FNE.

Pour les préretraités en contrat de solidarité ou FNE la garantie décès joue jusqu'à l'âge de 60 ans à condition que leur employeur et eux-mêmes aient cotisé. La cotisation est payée en une seule fois au moment du départ. Elle est égale à 0,50 % du salaire des 12 derniers mois multiplié par le nombre de mois qui séparent le préretraité de son 60e anniversaire.

Si en fin de contrat de solidarité le préretraité passe en garantie de ressources, il est couvert en décès dans les conditions définies au paragraphe suivant.

Garantie de ressources.

Les préretraités en garantie de ressources sont couverts sans contrepartie de cotisation.

Préretraite progressive.

Les personnes en préretraite progressive sont couverts pour les risques invalidité et décès. La cotisation minimum obligatoire est de 0,50 % du salaire versé pour le travail à mi-temps : le capital est alors égal au salaire correspondant au travail à mi-temps.

Pour maintenir un capital ' complet ' l'employeur et le salarié peuvent cotiser également à 0,50 % du salaire ' perdu '.

C. - Personnes garanties

- les salariés non cadres ;

- les salariés en arrêt de travail qui touchent des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
 - les chômeurs indemnisés par l'Assedic qui bénéficient de points gratuits de la Carcept sont couverts sans contrepartie de cotisation ;
 - 1 mois dans tous les cas ;
 - 2 mois après 4 trimestres d'affiliation au régime ;
 - 1 an après 20 trimestres d'affiliation au régime ;
 - 1 an et 1/2 après 40 trimestres d'affiliation au régime ;
 - tant qu'ils perçoivent des indemnités de l'Assedic au-delà de 80 trimestres d'affiliation au régime ;
 - les préretraités et les salariés en préretraite progressive, à condition que les règles définies dans le paragraphe ' cotisations ' soient bien remplies ;
 - les salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite :
 - d'un congé formation sans maintien de salaire ;
 - d'un congé sabbatique ;
 - d'un congé création d'entreprise ;
 - d'un congé parental,
- peuvent continuer à être couverts contre versement des cotisations.

D. - Bénéficiaires du capital

Invalidité.

Le salarié en invalidité.

Décès :

- le conjoint survivant non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, les enfants à charge ;
- à défaut, la personne désignée par le salarié et vivant avec lui ;
- à défaut, la concubine célibataire, veuve ou divorcée ;
- à défaut, les autres enfants du salarié ;
- à défaut, les ascendants du salarié ;
- à défaut, les frères et sœurs du participant ;
- à défaut, le fonds social de la Carcept-Prévoyance.

E. - Montant du capital décès

Le montant indiqué ici correspond à la cotisation minimale obligatoire de 0,50 % du salaire brut.

Le salaire annuel qui sert de base au calcul du capital décès est celui qui a été déclaré par l'entreprise sur la déclaration annuelle de salaires de l'année qui précède le décès. Il est revalorisé d'après le salaire de référence. Il représente, selon la situation familiale au jour du décès :

- 50 % du salaire annuel :
 - salariés célibataires, veufs, divorcés ;
- 100 % du salaire annuel :
 - salariés célibataires, veufs, divorcés avec au moins un enfant à charge ;

- salariés mariés sans enfant à charge ;

- salariés vivant en concubinage.

Majoration pour enfant à charge :

- le capital est majoré de 30 % par enfant à charge ;

- le total de ces majorations ne peut toutefois dépasser le double du capital.

Cas particulier :

- 1. Salariés âgés de plus de 65 ans : le capital décès est réduit de moitié sauf si le salarié a un enfant à charge ou un enfant handicapé quel que soit son âge ;

- 2. Les salariés au chômage depuis plus de 2 ans et qui ont cotisé plus de 80 trimestres à la Carcept touchent un demi-capital.

- 3. Garantie double effet : lors du décès simultané d'un salarié et de son conjoint, ou du décès du salarié et, dans l'année qui suit, de son conjoint âgé de moins de 65 ans, la Carcept-Prévoyance verse aux enfants à charge un capital supplémentaire limité au double du salaire annuel.

Si les deux parents sont affiliés à la Carcept, les enfants touchent deux capitaux décès majorés selon leur nombre. Mais ils ne perçoivent qu'un capital supplémentaire, calculé sur le salaire annuel le plus élevé.

Le paiement d'un capital décès n'a aucune incidence sur les droits de réversion qui sont préservés en totalité.

F. - Montant du capital invalidité

Le montant indiqué ici correspond à la cotisation minimale obligatoire de 0,50 % du salaire brut.

Capital invalidité 3e catégorie :

Le capital est égal à celui qui est versé en cas de décès. Les majorations pour enfants à charge sont les mêmes.

Capital invalidité 2e catégorie :

Le capital est égal à celui qui est versé en 3e catégorie. Toutefois, pour pouvoir y prétendre, le salarié âgé de plus de 50 ans doit avoir cotisé plus de 20 trimestres cumulés à la Carcept.

Capital invalidité 1re catégorie :

Le capital est égal à la moitié de celui qui est versé en cas de décès. Les majorations pour enfant à charge ne peuvent dépasser le double de capital.

Toutefois pour pouvoir y prétendre, le salarié doit avoir été affilié plus de soixante trimestres à la Carcept et subir, du fait de son invalidité, une baisse de rémunération d'au moins 30 %.

Cas particulier :

- 1. Invalidité suivie d'un décès : la Carcept-Prévoyance a versé un capital invalidité 1re catégorie et le salarié reprend une activité dans une entreprise de transport adhérente de la Carcept.

Si cette activité était interrompue par un décès, le montant du capital décès dû aux bénéficiaires serait amputé du montant du capital invalidité déjà versé.

- 2. Chômage : les personnes au chômage depuis plus de 2 ans et qui ont cotisé plus de 80 trimestres au régime touchent un demi-capital.

Le paiement d'un capital invalidité n'a aucune incidence sur les droits de retraite ou de réversion qui sont préservés en totalité.

C. - Concubinage

Si le salarié vit en concubinage, les garanties et leur montant sont les mêmes que s'il était marié, dans la mesure où les deux concubins sont célibataires, divorcés ou veufs et sous certaines conditions de durée.

Si le concubinage a été déclaré à la Carcept, la garantie commence à courir :

- en cas de décès à la suite d'un accident, dès le lendemain de la déclaration de concubinage ;
- en cas de décès à la suite d'une maladie, 6 mois après la déclaration de concubinage ;
- en cas d'invalidité 2e catégorie, 3 ans après la déclaration de concubinage.

Si le concubinage n'a pas été déclaré à la Carcept, il doit être justifié par un certificat officiel et avoir été permanent durant les 5 années qui précèdent le décès et l'invalidité 2e catégorie.

Aucune condition de durée n'est exigée si un enfant est reconnu par le salarié avant le décès ou l'invalidité, ou si la concubine est enceinte.

H. - Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge :

- les propres enfants du participant vivant sous le même toit que lui ou vivant ailleurs dans la mesure où le participant paie une pension alimentaire ;
- les enfants recueillis par le participant, à condition qu'il les ait élevés au moins pendant cinq ans.

Dans la mesure où, à la date du sinistre, ils sont âgés :

- de 18 ans au plus s'ils exercent une activité rémunérée ;
- de 21 ans au plus s'ils sont au chômage non indemnisés ;
- de 25 ans au plus s'ils sont étudiants.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Les bénéficiaires d'allocations d'insertion, de même que les participants aux travaux d'utilité collective (TUC), sont considérés comme chômeurs non indemnisés.

La définition des enfants à charge donnant droit à une majoration de retraite est différente.

Régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » IPRIAC

Annexe II Régime de prévoyance document n° 2

En vigueur non étendu

1. Régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '

Les partenaires sociaux de la profession du transport ont, par accord en date du 24 septembre 1980, prévu une garantie spécifique pour les conducteurs perdant, pour raisons médicales, l'emploi de conduite de véhicules nécessitant les permis C, C 1, D ou un certificat spécial de capacité de conduite (transports en commun de voyageurs).

Ils ont, pour la mise en oeuvre de ce régime, constitué une institution de prévoyance : l'I.P.R.I.A.C., institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

Le conseil d'administration de l'IPRIAC est composé de :

- 5 représentants des organisations patronales ;
- 5 représentants des organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;
- 1 représentant des organisations patronales ;
- 1 représentant des organisations syndicales pour l'ensemble des secteurs professionnels ayant adhéré à l'IPRIAC postérieurement à cet accord.

Le conseil d'administration de l'IPRIAC a confié à la Carcept-Prévoyance la gestion administrative de l'institution.

Le siège social et les services administratifs de l'IPRIAC sont domiciliés à l'adresse suivante : 1, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, tél. : (1) 47-63-12-00, télex : 640786 CARCEPT, télécopie : (1) 47-63-85-75.

À partir du mois d'avril 1991 : nouveau numéro de téléphone : (1) 44-15-21-00.

2. Entreprises assujetties (au 1er janvier 1991)

Toutes les entreprises des grands secteurs d'activité suivants doivent obligatoirement adhérer à l'I.P.R.I.A.C. :

1. Transport de marchandises (APE 6911, 6912) ;
2. Transport urbain (APE 6921) ;
3. Transport de voyageurs (APE 6922, 6801) ;
4. Déménagement (APE 6924) ;
5. Location de véhicules (APE 6925) ;
6. Commissionnaires de transport (APE 7401, 7402, 7403) ;
7. Collecte ordures ménagères (APE 8709) ;
8. Coopératives et Sica bétail et viandes (APE 3501, 5702, 5704).

Ces entreprises sont couvertes par les conventions collectives nationales :

- des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- des transports publics urbains de voyageurs ;
- du personnel de voies ferrées d'intérêt local ;
- des activités du déchet ;
- des coopératives et Sica bétail et viandes.

3. Personnel à affilier

Le personnel des entreprises adhérentes (permanent ou effectuant au moins 1 200 heures de travail dans l'année), occupant un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée et affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C 1, C, D ;
- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

(Le personnel à temps partiel effectuant plus de 800 heures de travail dans l'année peut être inscrit dans les mêmes conditions que le personnel permanent.)

4. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la base de l'ensemble de rémunérations brutes, hors frais professionnels, perçues par les personnels concernés par le régime.

Le taux global est actuellement fixé à 0,25 % réparti à raison de :

- 60 % à la charge des employeurs, soit 0,15 % ;
- 40 % à la charge des salariés, soit 0,10 %.

5. Conditions d'attribution de la prestation

Le conducteur, pour bénéficier de la prestation Ipriac doit :

- être salarié d'une entreprise adhérente ;
- justifier de la perte de l'emploi de conduite pour une des raisons suivantes :
 - retrait définitif ou suspension pour une durée indéterminée du ou des permis de conduire par décision préfectorale ;
 - retrait du certificat spécial de capacité à la conduite par le service de la médecine du travail habilité ;

- déclaration d'incapacité à la conduite par la médecine du travail.
- justifier de 15 années de conduite dans l'un des emplois visés au paragraphe 3 dans une ou plusieurs entreprises de transports relevant de l'IPRIAC (de façon continue ou discontinue) ;
- être âgé d'au moins 50 ans à la date d'effet de l'incapacité à la conduite ;
- être reconnu inapte à la conduite de façon définitive par la commission médicale de l'IPRIAC.

(Sont exclues les incapacités à la conduite résultant du fait volontaire du salarié.)

6. Montant de la prestation

La prestation est calculée sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois. Elle s'élève à :

- pour les salariés âgés de cinquante à 55 ans à la date d'effet de l'incapacité à la conduite :
 - 25 % pendant 2 ans ;
 - 35 % ensuite ;
- pour les salariés âgés de plus de 55 ans à la date d'effet de l'incapacité à la conduite :
 - 25 % pendant 3 ans ;
 - 35 % ensuite.

7. Versement de la prestation

- le versement est effectué, trimestriellement, à terme échu ;
- la prestation peut être cumulée avec :
 - un salaire, dans un nouvel emploi au sein d'une autre entreprise, à condition que celui-ci ne soit pas un emploi à la conduite nécessitant un permis C, C 1, D ou un certificat spécial à la conduite ;
 - les indemnités versées par l'Assedic ;
 - les indemnités journalières ou une rente versée par la sécurité sociale.

Toutefois, le nouveau total net des ressources ne peut être supérieur au salaire net perçu avant l'incapacité.

- lorsque le salarié est reclassé dans l'entreprise :
- si son nouveau salaire est inférieur à 90 % de l'ancien, la prestation lui est versée dans les limites indiquées ci-dessus ;
- si son nouveau salaire est supérieur à 90 % de l'ancien, la prestation est perçue par l'entreprise.

8. Durée de versement de la prestation

Le droit à prestation est acquis après décision de la commission médicale.

Le service de la prestation prend effet à la date fixée par la commission médicale. Il cesse lorsque le bénéficiaire se trouve dans l'une des situations suivantes :

- ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;
- augmentation du niveau de ressource (voir paragraphe 7).

9. Comment obtenir la prestation ?

Le salarié qui remplit les conditions indiquées ci-dessus demande à l'IPRIAC les formulaires nécessaires à la constitution de son dossier.

Ce dossier est retourné complété à l'IPRIAC (reconstitution de carrière du conducteur, éléments de ressources, éléments signalétiques divers...) et accompagné des pièces suivantes :

- une fiche familiale d'état civil ;

- la notification de retrait de permis de conduire (commission préfectorale) ou d'inaptitude à la conduite (médecine du travail) ;
- un dossier médical intégralement complété par le médecin traitant ou le médecin du travail ;
- tous documents et certificats médicaux liés à l'affection ou au handicap ayant entraîné l'inaptitude à la conduite doivent être joints à ce dossier.

La commission médicale, après examen des pièces remises et demande éventuelle d'informations complémentaires, prend sa décision, qui est notifiée à l'intéressé.

En cas de refus, le salarié peut faire appel ; son dossier est alors transmis au médecin arbitre qui statue en dernier ressort.

Annexe III Avenant n° 16 du 23 décembre 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux salaires et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire,
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers ; La fédération nationale des transports et de la logistique UNCP FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 15, ce dernier en date du 16 juillet 2009, sont à nouveau modifiées comme suit.

Création d'une annexe III

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé une annexe III à l'accord du 5 mars 1991 intitulée « Salaires et primes ». Cette annexe comprend les tableaux de salaires et primes inclus dans l'annexe I avant la mise en application du présent avenant.

Revalorisation des salaires et primes

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires et primes sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant et sont intégrés dans l'annexe III.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe III

En vigueur étendu

Annexe III

Salaires et primes

a) Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti au 1er octobre 2022	Salaire minimal professionnel garanti au 1er janvier 2023
130 CF	1 717	1 744
140 CF	1 760	1 788
150 CF	1 884	1 914
110	1 679	1 679
115	1 685	1 689
120	1 720	1 751
125	1 808	1 838
130	1 852	1 885
140	1 860	1 894
145	1 994	1 994
150	2 250	2 250
160	2 304	2 304

b) Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

- Convoyeurs de fonds

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
252,35 €

- Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
169,95 €

- Personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation, et de la catégorie socio-professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
82,40 €

c) Prime de monitorat

Montant mensuel brut calculé au prorata du temps de présence dans le mois (au sens de l'art. 26 b de l'accord) : 76, 23 €.

d) Montant de la prime de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :

- montant de la prime applicable au 1er juin 2014 : 80 € ;
 - montant de la prime applicable au 1er juin 2015 : 100 €.
- e) Montant de la prime de moniteur de tir :

Montant mensuel brut de la prime au 1er janvier 2022	Montant mensuel brut de la prime au 1er janvier 2023
80 €	100 €

Annexe à l'art. 8 (régime complémentaire de frais de santé). Accord national professionnel du 5 mars 1991

Annexe : Régime complémentaire de frais de santé (art. 8) - Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Annexe à l'art. 8 (régime complémentaire de frais de santé)

En vigueur non étendu

Garanties du régime complémentaire de frais de santé (applicables au 1er janvier 2020)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0016.pdf

Protocole d'accord du 22 mai 2000 relatif à la fin de conflit collectif dans le secteur des entreprises de fonds et valeurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par le syndicat SYLOVAL.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT (Nous réservons l'article 4 qui n'est pas a priori conforme aux règles des assurances) ; Force ouvrière-UNCP ; FNCR.

En vigueur non étendu

Requis par le contrôleur général du travail des transports chargé par M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement de concilier les parties,

il a été convenu ce qui suit :

La recrudescence d'attaques violentes contre la profession fait que les convoyeurs de fonds exercent leurs missions dans des conditions de plus en plus difficiles, et souvent au péril de leur vie.

Les entreprises constatent que les pouvoirs publics reconnaissent aujourd'hui cette situation. En particulier, il convient de prendre en compte les spécificités de cette profession et de traduire dans les faits la reconnaissance du ' métier à risques '.

Chacun à cet égard doit prendre ses responsabilités. Les pouvoirs publics se sont déclarés prêts à assumer les leurs.

Les entreprises, soucieuses de débloquer la crise actuelle et conscientes de leurs devoirs tant vis-à-vis de leurs personnels que du public et de l'économie française, prennent quant à elles, et dans la continuité du dialogue social, l'initiative de la création d'un statut de ' métier à risques ' pour les convoyeurs de fonds.

Elles proposent, à ce titre, à leurs partenaires sociaux d'intégrer, par avenant, les mesures suivantes dans l'accord national

professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 modifié.

Les dispositions du présent protocole d'accord applicables aux convoyeurs de fonds sont étendues aux personnels exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret n° 2000-376 du 28 avril 2000.

Première partie : Mesures liées à la sécurité

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout convoyage de fonds et alimentation des appareils distributeurs de billets sont interdits entre 22 heures et 5 heures du matin selon les modalités suivantes :

- cette mesure est d'application immédiate pour les nouveaux contrats commerciaux ;
- elle entrera en vigueur au plus tard au 30 septembre 2000 pour les contrats commerciaux en cours ; l'opportunité d'anticiper cette date sera examinée dans le cadre de la réunion multipartite organisée par les pouvoirs publics fixée au 25 mai 2000.

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 2

En vigueur non étendu

Le port du gilet pare-balles de la classe de protection immédiatement supérieure à celle en vigueur dans la profession et comportant une protection antitraumatisme en mousse est obligatoire. Ce remplacement se fera sur une période maximale de 18 mois.

Une réflexion s'engagera sur l'opportunité de rendre ce port obligatoire à l'intérieur du véhicule blindé.

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 3

En vigueur non étendu

L'entreprise propose à tout salarié victime d'agression ainsi qu'à sa famille et aux autres membres de l'équipage de les accompagner, dans les délais préconisés, au travers d'un debriefing conduit par un psychologue spécialiste en victimologie.

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 4

En vigueur non étendu

Le capital décès ou invalidité prévu à l'article 6 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 précité est porté de 450 000 F à 1 000 000 F dès lors que le salarié est porteur de son gilet pare-balles au moment de l'agression.

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 5

En vigueur non étendu

La condition d'exercice d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage visée à l'accord du 23 juin 1997, modifié et complété par avenant du 9 avril 1998 (CFA transport de fonds et valeurs), est ramenée de 25 à 20 ans.

Par ailleurs, sera étudiée la possibilité d'extension du congé de fin d'activité aux convoyeurs transportant des fonds et valeurs dans des véhicules de 3,5 tonnes et moins.

Les parties signataires prennent acte que l'Etat apportera sa contribution au financement du dispositif dans les mêmes conditions qu'actuellement.

PREMIÈRE PARTIE : Mesures liées à la sécurité

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Principe

Il est créé une prime annuelle de ' risques ' versée mensuellement par douzième au prorata du temps de présence au sens des dispositions de l'article 24 b de l'accord national professionnel susvisé.

Cette prime est versée au personnel ci-dessous sans condition d'ancienneté et se cumule avec tout autre élément de rémunération, déjà versé dans les entreprises, ayant une périodicité annuelle.

6.2. Convoyeurs de fonds

Le montant annuel de la prime est fixé à 15 360 F bruts, soit 1 280 F bruts mensuels (soit de l'ordre de 1 015 F nets mensuels) versés à compter de la paie du mois de mai 2000 ; pour l'année 2000, le montant total versé sera donc de 10 240 F bruts.

Le montant de cette prime restera fixé à 1 280 F bruts mensuels jusqu'en 2002.

Au-delà de 2002, son montant sera revalorisé.

6.3. Personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets

Bien que d'un autre degré, des risques se présentent également pour les personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125).

Le montant annuel de la prime est fixé à 2 500 F bruts au titre de l'année 2000 et porté à 3 000 F bruts à compter de l'année 2001 et en 2002.

A titre exceptionnel, cette prime sera versée pour moitié, soit 1 250 F bruts, sur la paie de juin à valoir sur l'année 2000.

Au-delà de 2002, le montant de cette prime sera revalorisé.

6.4. Polyvalence

Les personnels non cadres des catégories autres que celles visées au présent article et qui, compte tenu de la polyvalence de leur activité, sont amenés à occuper l'un des emplois visés ci-dessus, bénéficient pro rata temporis de la prime de risques correspondante.

Deuxième partie : Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les barèmes 169 heures

DEUXIÈME PARTIE : Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les barèmes 169 heures

Article 1er

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux professionnels garantis des personnels de la catégorie ' employés ' aux coefficients 110, 115 et 120 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- 5 % à compter du 1er juillet 2000 ;
- 1,5 % à compter du 1er juillet 2001.

DEUXIÈME PARTIE : Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les barèmes 169 heures

Article 2

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux professionnels garantis des convoyeurs de fonds sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- convoyeur-garde : 3 % à compter du 1er juillet 2000 ;
- convoyeur-conducteur :
- 1,5 % à compter du 1er juillet 2000 ;

- 1,5 % à compter du 1er juillet 2001 ;
- convoyeur-messager :
- 1,5 % à compter du 1er juillet 2000 ;
- 1,5 % à compter du 1er juillet 2001.

DEUXIÈME PARTIE : Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les barèmes 169 heures

Article 3

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux professionnels garantis des autres catégories de personnels sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- 1,5 % à compter du 1er juillet 2000 ;
- 1,5 % à compter du 1er juillet 2001.

Afin de maintenir la cohérence de la grille des salaires, il est procédé à un réajustement technique portant le coefficient 125 à 7 475 F et le coefficient 130 à 7 603 F à compter du 1er juillet 2000.

Troisième partie : Formation professionnelle.

TROISIÈME PARTIE : Formation professionnelle.

En vigueur non étendu

Les négociations engagées sur les questions relatives à la formation professionnelle dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation devront permettre d'aboutir à la mise en place d'un certificat professionnel dont les contenus devront être adaptés aux spécificités des différents métiers.

Quatrième partie : Mesures de fin de conflit

QUATRIÈME PARTIE : Mesures de fin de conflit.

En vigueur non étendu

Il est convenu que, en contrepartie de la reprise du travail au plus tard au lendemain de la date de signature du présent protocole d'accord, les entreprises verseront aux personnels qui ont été amenés à cesser leur travail dans le cadre du mouvement de solidarité à la suite de l'agression d'un équipage, une indemnité correspondant à 3 jours de travail (salaire de base et, si elle existe dans l'entreprise, prime d'ancienneté).

Les salariés visés ci-dessus ne perdront pas le bénéfice de l'indemnisation au titre du jour férié du 8 mai 2000.

Pour les salariés qui le souhaitent, les journées de grève feront l'objet d'une compensation par prélèvement sur les repos compensateurs, congés ARTT, à l'exclusion des congés payés.

Au terme du conflit et dans le souci de permettre une reprise du travail dans un bon climat social, les organisations professionnelles signataires du présent protocole d'accord engagent les entreprises à ne pas entamer de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués ou des syndicats impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits ou actes de violence ou déprédations auront été dûment établis.

QUATRIÈME PARTIE : Mesures de fin de conflit.

En vigueur non étendu

La partie patronale déclare que la mise en oeuvre des dispositions du présent protocole d'accord nécessite de définir les modes de financement des coûts supplémentaires en résultant pour les entreprises afin de préserver leur équilibre économique et donc l'emploi, et ce dans les conditions prévues par la déclaration du contrôleur général du travail des transports en charge de la mission de conciliation annexée au présent protocole d'accord.

Déclaration du contrôleur général du travail des transports : en charge de la mission de conciliation.

En vigueur non étendu

En complément des déclarations des membres du Gouvernement en date des 15 et 17 mai 2000, il reste entendu que la table ronde qui se tiendra le 25 mai sous l'égide des ministères concernés traitera notamment, en présence des représentants des entreprises et des salariés de la branche ainsi que des donneurs d'ordre, des modalités pratiques de prise en compte, dans le cadre des relations contractuelles entre ces derniers et les entreprises de transports de fonds et valeurs, des charges financières nouvelles générées par la mise en oeuvre des récentes mesures de sûreté et de sécurité résultant du présent protocole d'accord de fin de conflit collectif.

La présente déclaration est annexée au protocole de fin de conflit collectif ouvert à la signature des parties à compter de ce jour.

Accord du 10 juillet 2002 relatif au travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par le syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYLOVAL).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CGC.

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

En vigueur étendu

Considérant la volonté des parties signataires de définir un cadre d'application des dispositions introduites dans le code du travail relatives à l'exercice du travail de nuit tenant compte des spécificités des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs ;

Considérant la situation particulière des personnels roulants du secteur des transports exclus de la législation relative au travail de nuit ;

Considérant le contexte des négociations ayant amené les partenaires sociaux à interdire au plan conventionnel et au regard de certaines situations, les opérations de convoyage de fonds sur la voie publique et d'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit,

il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux personnels des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs au sens de la réglementation.

Recours au travail de nuit et période nocturne

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 2

En vigueur étendu

Au regard de la fonction centrale des activités de transport de fonds et valeurs dans l'économie et en considération des impératifs d'exploitation ou d'organisation des personnes morales ou physiques pour lesquelles elles assurent leurs prestations, les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs doivent pouvoir continuer à exercer et à mettre en place leur activité en tout ou partie au cours de la période nocturne (telle que définie ci-dessous).

Afin de tenir compte des caractéristiques particulières de l'activité (impératifs d'exploitation et environnement dans lequel s'exerce l'activité), la période nocturne est définie, dans le respect de l'article L. 213-1-1 du code du travail, comme l'intervalle compris entre 22 heures et 7 heures.

Travail de nuit des personnels sédentaires

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/ agents de maîtrise et cadres des entreprises de transport de fonds et valeurs qui accomplissent :

-soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;

-soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,

sont des travailleurs de nuit pour l'application du présent accord.

3.2. Organisation du travail

La durée quotidienne du travail effectif des personnels travailleurs de nuit visés à l'article 3.1 du présent accord ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnels travailleurs de nuit visés à l'article 3.1 du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du code du travail.

Au cours de son service de nuit et à condition que sa durée de travail soit d'au moins 6 heures, tout travailleur de nuit, au sens du présent accord, doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit être organisée dans l'objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales en veillant notamment au moyen de transport dont peut disposer le travailleur de nuit entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise et de la fin de service.

L'ensemble des dispositions relatives à l'organisation du travail des travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1 du présent accord) doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail de ces personnels.

3.3. Compensations

Compensation sous forme de repos :

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/ agents de maîtrise et cadres travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1 du présent accord) bénéficient d'un repos compensateur dans des conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise d'une durée égale à 1 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article ci-dessus).

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos ' compensateur ' sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos ' compensateur ' sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Compensation pécuniaire :

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/ agents de maîtrise (groupe 1 à 5) travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1 du présent accord) bénéficient, en complément de la compensation sous forme de repos visée ci-dessus, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 2 ci-dessus), accompli sur instructions de l'employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 25 % du taux horaire réel de base appliqué dans l'entreprise au salarié concerné.

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des

majorations pour heures supplémentaires.

Application d'accord d'entreprise préexistant :

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositifs d'entreprise préexistants qui accordent globalement des compensations équivalentes en privilégiant l'attribution d'une compensation sous forme de repos.

Règles de non-cumul :

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent article ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

3.4. Recours au volontariat en cas d'affectation sur un poste de nuit

Pour les personnels préparateurs, opérateurs, postmarqueurs, employés administratifs et 'caissiers' en poste de jour à la date de la signature du présent accord, l'affectation sur un poste de nuit entraînant la qualification de travailleur de nuit ne peut être réalisée que sur la base du volontariat.

Les personnels visés ci-dessus affectés sur un poste de nuit, qui souhaiteraient reprendre un poste de jour, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

3.5. Application des dispositions légales et réglementaires

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent accord, les personnels sédentaires travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, notamment celles portant sur la surveillance médicale, relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

NOTA : Arrêté du 9 septembre 2003 art. 1 : A l'article 3 (travail de nuit des personnels sédentaires), le dernier alinéa du 3.2 (organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquelles la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, notamment les mesures destinées à améliorer les conditions de travail. Le paragraphe relatif à l'application d'accord d'entreprise préexistant du point 3.3 (compensations) de l'article 3 précité est étendu sous réserve, d'une part, que les dispositions dudit accord soient plus favorables aux salariés et, d'autre part, de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail.

Travail de nuit des personnels roulants

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Personnels concernés

Dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail ou afin de préparer ou de mener à son terme leur mission, les personnels roulants peuvent effectuer une partie de leur activité sur la période nocturne telle que définie à l'article 2 du présent accord, sans préjudice de l'interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit prévue par l'article 21 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Les personnels roulants affectés aux transports de fonds et valeurs à l'intérieur des zones aéroportuaires, donc hors voie publique, peuvent - au regard des contraintes spécifiques des activités qui y sont exercées et qui ont été reconnues par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations les ayant amené à interdire le convoyage de fonds la nuit - accomplir tout ou partie de leur temps de travail au cours de la période nocturne telle que définie par l'article 2 du présent accord.

4.2. Compensations

Compensation pécuniaire :

Les personnels roulants travaillant de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;

- soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,

bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 2 ci-dessus) accompli conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 25 % du taux horaire réel de base appliqué dans l'entreprise au salarié concerné.

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Compensation sous forme de repos :

Les personnels roulants travaillant de nuit conformément aux instructions de leur employeur :

- soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;

- soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,

bénéficient, en complément de la compensation pécuniaire visée au présent article, d'un repos ' compensateur ' - dans des conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise - d'une durée égale à 1 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de ladite période nocturne.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos ' compensateur] sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos ' compensateur ' sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

4.3. Application d'accord d'entreprise préexistant

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositifs d'entreprise préexistants qui accordent globalement des compensations équivalentes en privilégiant l'attribution d'une compensation sous forme de repos.

4.4. Règle de non-cumul

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent article ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

4.5. Recours au volontariat en cas d'affectation sur un poste de nuit

Pour les personnels roulants en poste de jour à la date de la signature du présent accord, l'affectation sur un poste de nuit en ' zone sous douane ' dans les enceintes aéroportuaires ne peut être réalisée que sur la base du volontariat.

Les personnels visés ci-dessus affectés sur un poste de nuit, qui souhaiteraient reprendre un poste de jour, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Formation des travailleurs de nuit et égalité professionnelle des femmes et des hommes

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 5

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficient, au même titre que les autres salariés, des actions de formation mises en place dans l'entreprise.

En aucun cas la considération du sexe ne peut être retenue dans la mise en application des dispositions relatives au travail de nuit et aux travailleurs de nuit dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, notamment au moment de l'embauche du salarié à un poste de travailleur de nuit ou dans le cadre d'une mutation d'un poste de jour sur un poste de nuit, ou d'un poste de nuit sur un poste de jour.

Mentions sur le bulletin de paie

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 6

En vigueur étendu

Le nombre d'heures de repos ' compensateur ' acquis, à ce titre, par le personnel travaillant de nuit doit faire l'objet d'une information sur son bulletin de paie ou sur un document qui lui est annexé.

L'assiette de calcul et le versement de la prime horaire doivent faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie.

Entrée en application

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 15 du 16 juillet 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT,
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGTE CFDT ; Le SNATT CFE-CGC ; La FNST CGT ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'alinéa 5 de l'article 8« Régime complémentaire de prévoyance », est ajouté le texte suivant :

« Les contrats doivent respecter les règles de la portabilité telles que prévues dans l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail. »

Droit de renonciation du salarié

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de cette garantie. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble de ses garanties, par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er juillet 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes

Signataires	
Organisations patronales	OTRE.
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO.

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n^{os} 1 à 17, ce dernier en date du 26 novembre 2012, sont modifiées comme suit.

Nomenclature et définitions des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

La nomenclature et les définitions des emplois de l'annexe I, modifiée par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993, sont modifiées comme suit :

« Personnel ouvrier

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le personnel ouvrier des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal ou à titre accessoire est classé dans les différents types d'emplois de convoyeur de fonds et valeurs suivants.

Le personnel entrant dans le champ d'application de l'article 1er du présent accord et dont l'emploi présente des caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions ci-après doit répondre à toutes les exigences réglementaires et conventionnelles propres au convoyeur de fonds et valeurs.

Il est distingué les modes de transport de fonds et valeurs (dont les modes opératoires sont ci-après détaillés) suivants :

- véhicule blindé : trois convoyeurs armés ;
- véhicule blindé équipé d'un système alternatif : trois convoyeurs ou deux convoyeurs, armés ;
- véhicule banalisé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule semi-blindé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule léger destiné aux prestations de transport de fonds et valeurs pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds et valeurs transportés ne rend pas obligatoire l'un des modes de transport ci-dessus.

Il est expressément rappelé que le transport de la monnaie divisionnaire, dès lors que le montant transporté est supérieur ou égal à 30 000 €, doit obligatoirement se faire en véhicule blindé avec trois hommes armés.

Afin de garantir la sécurité des personnels, les véhicules utilisés doivent comporter les équipements de sécurité prévus par la réglementation en vigueur.

Dans le cadre du transport de fonds et valeurs nécessitant l'usage de systèmes alternatifs, le volume des fonds collectés ne doit pas dépasser, pour chaque desserte, la capacité du système alternatif utilisé.

Il est également précisé que le centre de gestion de l'entreprise est en mesure de repérer immédiatement à tout moment la position du véhicule grâce au dispositif de géolocalisation embarqué.

Chaque emploi de convoyeur, en fonction du mode de transport utilisé, comporte les missions principales suivantes :

Convoyeur-garde

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- range le coffre ;
- prépare les colis à livrer lors de la desserte ;
- vérifie l'état des colis (plombs et scellés) ;
- manipule les colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise jusqu'à l'obtention de la décharge ;
- met en œuvre les appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex. : transpalette, hayon élévateur) ;
- participe au nettoyage du coffre et de la cabine du véhicule ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- reconnaît les lieux et protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Convoyeur-conducteur

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;

- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

À l'arrivée sur le site client :

- stationne obligatoirement le véhicule dans les emplacements réservés à cet effet, et/ ou à défaut conformément au protocole de sécurité ;
- permet au messenger de se rendre dans le coffre pour récupérer la technologie embarquée destinée au donneur d'ordre (dans véhicule à trois compartiments) ;
- éteint le véhicule une fois le messenger prêt à descendre, active le dispositif d'immobilisation du véhicule, et le rejoint dans le coffre (véhicule à deux compartiments) ou le sas du véhicule (véhicule à trois compartiments) ;
- en possession de moyens de communication :
- il se dirige avec vigilance en direction du point de desserte et effectue une reconnaissance complète du point selon la procédure établie pour cette desserte ;
- selon la typologie des locaux desservis, le conducteur reste à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux sécurisés pour surveiller et assurer la protection du messenger lors de sa sortie ;
- protège le messenger à partir d'un point fort, garde la main sur son arme et lui confirme par radio ou d'un geste qu'il peut descendre du véhicule.

En retour de desserte :

- après s'être assuré des aspects sécuritaires, le conducteur commande l'ouverture à distance du véhicule ;
- permet le retour du messenger dans le véhicule en déclenchant l'ouverture de la porte latérale à l'aide de la télécommande d'ouverture, puis remonte dans le véhicule ;
- le conducteur reprend le volant et désactive le dispositif d'immobilisation du véhicule, pendant que le messenger procède au rangement de la technologie dans le coffre du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ;
- contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction si installé ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- conduit le véhicule de manière responsable et sécuritaire en conformité avec les règles en vigueur ;
- depuis l'intérieur du véhicule : procède à la reconnaissance des lieux lors des prestations, prend les mesures adéquates liées à la protection du messenger et à la sauvegarde du véhicule selon les procédures en vigueur ;
- participe aux opérations de chargement/ déchargement des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.) sur le centre-fort en début et en fin de service ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Convoyeur-messenger

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité embarqué pour les entreprises équipées) ;
- participe au chargement et déchargement des colis ;
- prend en charge et assure la responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérifie que le coffre a été vidé ;

- assure la responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
- assure le pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
- assure les contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
- vérifie, en cas de contact avec le client, l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
- prend en charge les clefs, les cartes d'accès, le système de traçabilité pour les entreprises équipées et les colis ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- valide par les moyens existants l'enlèvement ou la livraison des colis ;
- protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt.

Prestations sur les automates bancaires

Conformément aux textes réglementaires, ce dispositif ne s'impose que lorsque le stationnement du véhicule blindé de transport de fonds en protection de l'immeuble ou de l'automate bancaire est possible, uniquement dans les conditions de desserte définies par lesdits textes.

Lorsque cette mission est effectuée par un personnel initialement « agent ou technicien de maintenance », son contrat de travail fera obligatoirement l'objet d'un avenant.

Pour les convoyeurs-messagers en activité dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant, les entreprises s'engagent à privilégier la notion de volontariat pour l'affectation à des tournées impliquant une prestation sur les automates bancaires :

- gère les automates de dépôt (remises chèques et espèces) ;
- procède aux arrêts de caisse et édite la bande journal, les compteurs, les rejets et les cartes capturées ;
- procède au retrait et au conditionnement ou au comptage des fonds présents dans l'automate (y compris rejets) ;
- procède à la mise en place des fonds destinés à l'automate bancaire ;
- assure la saisie des montants dans les compteurs ;
- gère les cartes confisquées par les appareils ;
- alimente l'appareil en consommables (tickets, enveloppes et éventuellement bandes journal....) ;
- remet en service l'automate bancaire.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité pour les entreprises équipées) ;
- conserve la maîtrise de l'ouverture de la porte latérale (selon le type de dispositif de sécurité) et de sa fermeture dès qu'il est au sol ;
- conserve la main sur son arme de service durant le trajet piétonnier ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- pénètre dans les locaux et réalise les opérations de ramassage et de livraison selon les procédures en vigueur ; utilise pour les entreprises équipées le système de traçabilité ;

- assure le recensement précis, vérifie l'état et le nombre des colis conditionnés sur le site client ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- se met en relation par moyen de communication avec le conducteur pour annoncer son retour à l'issue des opérations ;
- retour rapide vers le véhicule sous protection et dépose la valise ou le conteneur dans le sas (dans véhicule à trois compartiments) ;
- protège le convoyeur lors de la phase de remontée dans le véhicule, puis retour en cabine ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- assure la responsabilité du bon déroulement de la prestation selon les procédures en vigueur et maintient un contact radio avec le conducteur ;
- en fonction de la technologie utilisée, assure le recensement précis des colis conditionnés sur le site client ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds transportés ne rend pas obligatoire l'un des trois modes de transport précédents :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ; contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- assume d'une manière générale la responsabilité du matériel et de l'équipement ;
- procède au pointage des valeurs en conformité avec la feuille de route et s'assure, au gré du plan de desserte, que les fonds et valeurs contenus dans le véhicule n'excèdent pas le seuil réglementaire ;
- en phase de desserte, éteint le véhicule et active son dispositif d'immobilisation ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

En outre, dans le cadre des missions exercées par le convoyeur-messager dans ce type de transport, le véhicule utilisé doit disposer des équipements sécuritaires suivants : système de communication et système d'alarme, reliés au centre d'alerte

de l'entreprise ; système de géolocalisation permettant à l'entreprise de déterminer à tout moment l'emplacement du véhicule ; dispositifs homologués garantissant que les billets seront rendus impropres à leur destination, soit en nombre au moins égal à celui des points de desserte, soit équipés d'un système de collecteur ne pouvant être ouvert que dans une zone ou un lieu sécurisé.

*

* *

Pour chaque emploi ci-dessus défini, les opérations exécutées doivent faire l'objet, sur demande d'un personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu écrit.

L'emploi s'exerce à partir des instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des missions visées ci-dessus suppose les connaissances, aptitudes et autorisations suivantes :

- un niveau de fin de scolarité obligatoire ;
- le/ les certificats de qualification professionnelle (CQP) appropriés ou équivalence ;
- la détention de la carte professionnelle et, lorsque nécessaire, un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'arme ;
- le maniement et l'entretien courants des armes et/ ou des technologies utilisées dans l'entreprise ;
- la possession pour les conducteurs du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires. »

Création d'une prime

Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré entre l'article 27 et l'article 28 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs un nouvel article rédigé comme suit.

« Article 27 bis

Prime de prestation sur les automates bancaires

Il est créé une prime dont bénéficie le convoyeur-messager dès lors qu'il aura en charge des prestations d'alimentation des automates bancaires réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet.

Cette prime est versée au personnel pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26. b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. Elle est versée dès la première prestation d'alimentation d'un automate bancaire dans le mois civil considéré. »

Modifications de l'annexe III

Article 3

En vigueur étendu

L'annexe III de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs est modifiée comme suit :

« d) Montant de la prime de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :

- montant de la prime applicable au 1er juin 2014 : 80 € ;
- montant de la prime applicable au 1er juin 2015 : 100 €. »

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports et de la logistique UNCP-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées et complétées par les avenants n°s 1 à 12, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables :

- à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;

- aux personnels des entreprises qui exercent des activités à titre accessoire de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires dont les emplois présentent les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions définis dans la nomenclature annexée au présent accord. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 « Embauchage définitif » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L'embauchage définitif, sous réserve de l'aptitude physique médicalement reconnue, est notifié par écrit à la fin de période d'essai aux personnels visés à la fois par les dispositifs réglementaires de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et par le présent accord.

Selon les dispositions réglementaires en vigueur, et conformément à la nomenclature des emplois visés en annexe I, devront faire état de leur aptitude professionnelle au moment de leur embauche définitive :

1. Les personnels convoyeurs de fonds ou personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur

principe aux descriptifs de tâches et fonctions de convoyeurs de fonds définis dans la nomenclature annexée au présent accord.

2. Les personnels agents et techniciens de maintenance des automates bancaires, personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions.

3. Les personnels opérateurs (trices). »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18 « Formation professionnelle » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A. - Dispositions applicables aux personnels exerçant des activités relevant des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées

A. 1. Formation permettant l'accès aux postes de convoyeur de fonds et activités assimilées

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2, alinéa 2 point 1, du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle (CQP « TDF ») « Métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'intérieur (dépôt le 27 août 2007, version 1. 0). Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005 ;
- avoir satisfait à une période de formation intégration convoyeur et activités assimilées (FI-TDF), précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP « TDF » nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou, à défaut, d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation. Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005.

L'accès à la période FI-TDF nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP « TDF » et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

En outre, pour les équipages armés, le stagiaire doit être détenteur d'une attestation d'autorisation de port d'arme ou de l'autorisation provisoire visée à l'article 6. 1 de la loi du 12 juillet 1983.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ces métiers.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif les personnels visés à l'article 1er du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un des emplois visés ci-dessus ;
- nouvellement affectés à un des emplois visés ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation en vue de valider le CQP « TDF » a une durée de 49 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'intérieur.

La FI-TDF a une durée totale de 35 heures ; elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée de 21 heures, en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité du convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur, complété par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Pour suivre la formation pratique :

- en tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire, outre la détention d'une autorisation de port d'arme, doit être équipé

d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles ;

- en tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire, doit être équipé de façon réglementaire pour l'exercice de la mission.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP « TDF » est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

A l'issue de la FI-TDF, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du moniteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer un emploi visé à l'article 2, alinéa 2 point 1, du présent accord.

A. 2. Formation permanente

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2, alinéa 2 point 1, du présent accord bénéficie d'une formation permanente convoyeur des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées, dont l'objectif est de maintenir, réactualiser, compléter et parfaire ses connaissances théoriques et pratiques.

2. Personnels concernés

Cette formation est dispensée aux personnels, en exercice, armés ou non armés, tout au long de leur carrière en vue d'une meilleure qualification professionnelle.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation permanente, dispensée dans l'entreprise, a une durée de 14 heures consécutives ; elle doit être renouvelée impérativement tous les 3 ans après la première affectation dans un emploi visé à l'article 2, alinéa 2 point 1, du présent accord.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

A l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis doivent impérativement être organisés.

A. 3. Passeport formation

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2, alinéa 2 point 1, du présent accord doit être titulaire d'un passeport formation qui lui est délivré par l'entreprise à l'issue de sa formation d'intégration (FI-TDF).

Ce passeport formation, qui est la propriété du salarié, mentionne l'ensemble des informations exclusivement relatives aux stages ou séances de formation (CQP, formation d'intégration, formation permanente, perfectionnement au tir, formation monitorat) suivis par l'intéressé au cours de sa carrière professionnelle.

A. 4. Formation des moniteurs

1. Principe et conditions d'accès

Les responsabilités de moniteur peuvent être exercées par un salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, ou équivalent, justifiant :

- avoir exercé pendant au moins 3 ans au sein d'un équipage, dont 1 an en tant que convoyeur-messager, ou équivalent ;
- avoir suivi une formation le préparant à l'exercice de cette activité.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation des moniteurs est d'une durée de 35 heures consécutives.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté

après avis de la CNPEFP.

3. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

A l'issue de la formation, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées.

B. - Dispositions applicables aux postes d'agents ou techniciens de gestion

et maintenance des installations automatisées bancaires et assimilés

B. 1. Formation permettant l'accès aux métiers de la gestion

et maintenance des installations automatisées bancaires

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2, alinéa 2 point 2, du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle (CQP « MIA ») « Métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'intérieur (dépôt le 27 août 2007, version 1. 0). Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005 ;

- avoir satisfait à une période de formation intégration d'agent ou technicien de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et activités assimilées (FI-MIA), précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP « MIA » nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou, à défaut, d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation. Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005.

L'accès à la période FI-MIA nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP « MIA » et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ces métiers.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif les personnels visés à l'article 1er du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un des emplois visés ci-dessus ;

- nouvellement affectés à un des emplois visés ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation en vue de valider le CQP « MIA » a une durée de 49 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'intérieur.

La FI-MIA a une durée totale de 35 heures. Elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée de 21 heures, dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé, intervenant en qualité de moniteur, complétée par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP « MIA » est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

A l'issue de la FI-MIA, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du moniteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer un emploi visé à l'article 2, alinéa 2 point 2, du présent accord.

B. 2. Formation permanente

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2, alinéa 2 point 2, du présent accord bénéficie d'une formation permanente en vue de maintenir, de compléter et de parfaire ses connaissances théoriques et pratiques dans l'objectif de permettre son adaptation aux évolutions des matériels.

Cette formation est dispensée aux personnels concernés tout au long de leur carrière en vue d'une meilleure qualification professionnelle.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation permanente d'agent de maintenance, dispensée dans l'entreprise, a une durée de 14 heures consécutives ; elle doit être renouvelée impérativement tous les 3 ans après la première affectation dans un emploi visé à l'article 2, alinéa 2 point 2, du présent accord.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

3. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

A l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis doivent impérativement être organisés.

B. 3. Formation des moniteurs

1. Principe

Les responsabilités de moniteur peuvent être exercées par un salarié d'une entreprise visée à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant de l'emploi d'agent de maintenance, ou équivalent, justifiant :

- avoir exercé la fonction pendant au moins 2 ans ;
- avoir suivi une formation le préparant à l'exercice de cette activité.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation de moniteur est d'une durée de 35 heures consécutives.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

3. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

A l'issue de la formation, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées.

C. - Dispositions applicables au poste d'opérateur

de traitement des valeurs

C. 1. Formation permettant l'accès

au poste d'opérateur de traitement des valeurs

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant des activités relevant du poste visé à l'article 2, alinéa 2 point 3, du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle (CQP « OTV ») « Métier d'opérateur de traitements des valeurs », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'intérieur (dépôt le 27 août 2007, version 1. 0). Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005 ;
- avoir satisfait à une période de formation intégration opérateur de traitement des valeurs (FI-OTV), précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP « OTV » nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou, à défaut, d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation. (Loi n° 83-629 du 18 juillet 1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 9 septembre 2005) ou d'une autorisation provisoire visée à l'article 6. 1 de la loi du 12 juillet 1983.

L'accès à la période FI-OTV nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP « OTV » et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ce métier.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif les personnels visés à l'article 1er du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois le poste visé ci-dessus ;
- nouvellement affectés au poste visé ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation en vue de valider le CQP « OTV » a une durée de 35 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'intérieur.

La FI-OTV a une durée totale de 28 heures. Elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée minimale de 14 heures, dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé, intervenant en qualité de tuteur, complétée par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Evaluation et vérification des acquis. - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP « OTV » est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

A l'issue de la FI-OTV, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du tuteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer les activités du poste visé à l'article 2, alinéa 2 point 3, du présent accord.

D. - Dispositions applicables à l'ensemble des personnels

titulaires d'un port d'armes

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord et titulaire d'une autorisation de port d'armes, ou qui occupe un emploi nécessitant le port d'une arme de service dans les locaux de l'entreprise, doit bénéficier d'une formation perfectionnement au tir.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation perfectionnement au tir est organisée dans l'entreprise à raison de 4 séances par an, soit 2 séances par semestre, espacées d'au moins 1 mois et d'au plus 4 mois.

L'entraînement au tir réalisé dans le cadre des formations suivantes :

- formation en vue de l'obtention du CQP « TDF » ;
- FI-TDF ;
- formation permanente décrite au A. 2 du présent article et qui comporterait un entraînement spécifique au tir,

peut être validé comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies, dans la mesure où cet entraînement répond a minima aux objectifs du programme du module Perfectionnement au tir.

Le programme pédagogique de cette formation perfectionnement au tir figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP. »

Article 4

Les annexes instituées par le présent avenant remplacent les dispositions suivantes de l'avenant n° 6 du 26 janvier 2001 étendu le 18 juillet 2001 :

I. - Formation initiale convoyeur ;

II. - Formation initiale des agents de maintenance ;

et créent dans le chapitre « Formation des personnels autres que convoyeurs et agents de maintenance » la formation au poste d'opérateur de traitement des valeurs.

Le reste est inchangé.

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 26 septembre 2007.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Formation aux métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées

I.-Formation initiale des convoyeurs de fonds

Formation intégration métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (FI-TDF)

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du certificat de qualification professionnelle des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (CQP « TDF »).

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-TDF s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP « TDF ».

- connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- savoir mettre en oeuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- s'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1re phase : programme pratique (durée : 3 jours)

Mise en situation pratique en tant que membre d'un équipage, par affectation en 3e convoyeur (pour les équipages 2 convoyeurs) ou 4e convoyeur (pour les équipages 3 convoyeurs).

A ce stade de la formation, le stagiaire doit être détenteur d'une attestation d'autorisation de port d'arme et être équipé d'une tenue, d'une arme de service, d'un gilet pare-balles et d'un masque à gaz.

Cette phase se déroule à bord d'un véhicule spécifiquement aménagé et doit obligatoirement être encadrée par un moniteur.

L'entraînement pédagogique devra permettre au stagiaire d'observer, de participer et mettre en pratique les connaissances acquises dans différentes configurations de sites avec ou sans rupture de visuel ou cheminement piétonnier : agence bancaire, magasin, galerie marchande, site automate-bancaire.

- observation sans descente du véhicule des opérations et des procédures de desserte mises en oeuvre ;
- accompagnement du convoyeur-garde dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier) ;
- affectation au poste du convoyeur-garde lors des dessertes simples, sous le contrôle visuel du responsable à partir du VB ;
- accompagnement du convoyeur-garde dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel ou cheminement piétonnier).

Messenger-moniteur :

La formation pratique au sein d'un équipage est dispensée par un convoyeur-messenger ou, éventuellement, par un membre de l'encadrement qui, au moment où il exerce son rôle de moniteur, justifie avoir exercé pendant au moins 3 ans un emploi de convoyeur au sein d'un équipage, dont 1 an en tant que responsable d'équipage et justifie avoir suivi une formation de formateur.

FORMATION INTÉGRATION CONVOYEUR et activités assimilées (35 h)	DURÉE (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un convoyeur-messenger-moniteur.	21
Bilan et retour d'expérience Ecoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles. Ecoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.	1
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	1
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage. Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client. Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client. Traitement des points spécifiques du retour d'expérience.	3, 5
Maîtrise des moyens sécuritaires - Protection des convoyeurs Véhicules blindés ou semi-blindés, système d'asservissement et de sécurité. Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence. Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.). Utilisation des moyens de communication radio / téléphone - Méthodologie d'un appel radio et reconnaissance.	2
Pratique du tir - Perfectionnement et maîtrise Perfectionnement au tir de riposte instinctif dans différentes situations et positions. Perfectionnement au tir de riposte et légitime défense. Au plus 2 séances avec reprise en main de l'armement.	2
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress. Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques. Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression. Etude de cas - Analyse et traitement des situations.	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès.	0, 5

Evaluation et vérification finale des acquis, bilan de la formation :

Une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées à l'issue de la formation sur la base d'un questionnaire test.

S'agissant de la formation au tir, la dernière séance de tir pratique est consacrée à la validation des acquis.

Formation aux postes d'agent ou technicien de maintenance

des installations automatisées et activités assimilées

I.-Formation initiale des agent ou technicien de maintenance

Formation intégration métiers de la gestion et maintenance

des installations automatisées bancaires (FI-MIA)

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du certificat de qualification professionnelle des métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires (CQP « MIA »).

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-MIA s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP « MIA ».

- connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- savoir mettre en oeuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- s'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1re phase : Programme pratique (durée : 3 jours)

Le principe de la formation pratique est fondé sur un apprentissage encadré par un moniteur (agent de maintenance et de gestion des automates) confirmé dans ses fonctions.

Cette formation pratique consiste en une mise en situation d'application pratique des activités de l'unité de travail sans affectation autonome à l'un des postes de travail :

- application pratique des techniques et procédures opérationnelles de maintenance sur les matériels ;
- application pratique des procédures opérationnelles de gestion des valeurs ;
- application pratique des procédures opérationnelles de sécurité.

Agent de maintenance moniteur

La formation pratique est dispensée par un agent de maintenance ou, éventuellement, par un membre de l'encadrement qui, au moment où il exerce son rôle de moniteur, justifie d'avoir exercé la fonction pendant au moins 2 ans.

FORMATION INTÉGRATION AGENT OU TECHNICIEN de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et activités assimilées (35 h)	DURÉE (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un agent ou technicien moniteur.	21
Bilan et retour d'expérience Ecoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles. Ecoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.	1
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	1

FORMATION INTÉGRATION AGENT OU TECHNICIEN de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et activités assimilées (35 h)	DURÉE (heures)
Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.). Schémas descriptifs des locaux techniques et de leurs environnements, leurs risques spécifiques. Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation. Traitement des points spécifiques du retour d'expérience.	3, 5
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion. Organisation spécifique de la gestion et d'approvisionnement - Chargement. Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêt d'encaisse et de contrôle interne. Savoir tenir les états et rapports de gestion - Exploitation des ratios de gestion.	2
Méthodologie et procédure opérationnelles de maintenance de 1er niveau Rôle et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance. Organisation spécifique des opérations de maintenance - Sources de pannes. Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des ratios de disponibilité et panne.	2
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress. Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques. Consignes de secours et comportements adaptés en situation critique ou d'agression. Etude de cas - Analyse et traitement des situations.	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès.	0, 5
Intégration, affectation sur un secteur Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur. L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur.	14 à 35 heures selon besoin

Formation aux postes d'opérateur de traitement des valeurs

I.-Formation initiale des opérateurs de traitement des valeurs

Formation intégration poste d'opérateur de traitement des valeurs

(FI-OTV)

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du certificat de qualification professionnelle du métier d'opérateur de traitement des valeurs (CQP « OTV »).

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-OTV s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP « OTV ».

- connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- savoir mettre en oeuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- s'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1re phase : programme pratique (durée : 2 jours)

Le principe de la formation pratique est fondé sur un apprentissage encadré par un tuteur (opérateur de traitement des valeurs) confirmé dans ses fonctions.

Cette formation pratique consiste en une mise en situation d'application pratique, des activités de l'unité de travail sans affectation autonome à l'un des postes de travail :

- application pratique des techniques et procédures opérationnelles de traitement des valeurs sur les matériels ;

- application pratique des procédures opérationnelles de sécurité.

Opérateur-tuteur :

La formation pratique est dispensée par un opérateur ou, éventuellement, par un membre de l'encadrement.

La désignation d'un tuteur, selon son profil et son expérience, ainsi que la valorisation de l'exercice de la fonction tutorale pour un opérateur sont organisées par l'entreprise dans le cadre des règles de l'article 8 de l'accord national du 25 novembre 2004.

FORMATION INTÉGRATION OPÉRATEUR de traitement des valeurs (28 h)	DURÉE (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un tuteur.	14
Bilan et retour d'expérience Ecoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles. Ecoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.	1, 5
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	1
Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail. Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs. Savoir appliquer les procédures opérationnelles à chaque étape du traitement des valeurs. Savoir utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis. Informatiques et documents de traitement des opérations. Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des documents de suivi d'activité.	6
Procédures opérationnelles de traitement des anomalies - Sécurisation du traitement Rappel des fondamentaux des procédures spécifiques de traitement des valeurs. Procédures spécifiques de traitement des anomalies ou écarts de valorisation. Règle de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement.	5
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès.	0, 5

Avenant n° 14 du 11 mars 2008 portant diverses modifications de l'accord du 5 mars 1991

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées et complétées par les avenants n° 1 à 13, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du point b « 13e mois » de l'article 26 « Salaires minimaux professionnels garantis et 13e mois » sont modifiées comme suit :

Au 2e alinéa relatif à l'assimilation à des jours de présence effective, le 6e tiret est remplacé par :

« - les périodes d'incapacité pour maladie comportant une durée d'hospitalisation d'au moins 1 journée, sous réserve de la production par le salarié concerné de son bulletin d'hospitalisation ».

Article 2

En vigueur étendu

Au 4e alinéa de l'article 8 « Régime complémentaire de prévoyance », le tiret « le conjoint ou le concubin notoire » est remplacé par « le conjoint, le concubin notoire ou le partenaire d'un Pacs ».

Après l'alinéa 4 de l'article 8, est ajouté le texte suivant :

« Les dispositions ci-dessus ne doivent pas entrer en contradiction avec le régime réglementaire sur le système de prévoyance obligatoire, introduit par la loi du 21 août 2003 et le décret du 9 mai 2005, à savoir :

La contribution de l'employeur doit être fixée à un taux ou à un montant uniforme à l'égard de tous les salariés appartenant à une catégorie objectivement définie :

- en cas de contribution forfaitaire, c'est le montant de la participation de l'employeur qui doit être le même ;
- en cas de cotisation proportionnelle à la rémunération, c'est le taux et l'assiette de la participation de l'employeur qui doivent être les mêmes. »

Création d'une annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 8 est supprimé et remplacé par :

« Il est créé une annexe II au présent accord intitulée ' Régime complémentaire de prévoyance '. Cette annexe reprend dans un tableau les garanties (nature et taux de prise en charge) prévues par le présent article. »

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de son extension.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 19 du 4 juillet 2014 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et de valeurs

Signataires	
Organisations patronales	L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGTE CFDT ; Le SNATT CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des

activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants nos 1 à 18, ce dernier en date du 27 mai 2014, sont à nouveau modifiées comme suit.

Prime de risques

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 27 est modifié comme suit :

« 27.3. Montant de la prime de risques des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation

Reconnaissant le caractère potentiellement dangereux et les conditions de travail particulières des métiers des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation, il est créé, au bénéfice de ces salariés, une prime de risques.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

L'article 27.3 « Polyvalence » devient l'article 27.4.

Modifications de l'annexe III

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe III de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

Il est inséré dans le b :

Personnels relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

(En euros.)

Montant annuel brut de la prime	Montant mensuel de la prime applicable le 1er août 2014
960	80

Evolution des grilles d'ancienneté

Article 3

En vigueur étendu

L'article 26, paragraphe c, de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs est remplacé par le texte suivant :

« A compter du 1er août 2014

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés de la catégorie professionnelle ouvrier donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 année d'ancienneté ;
- 6 % après 5 années d'ancienneté ;
- 8 % après 10 années d'ancienneté ;
- 10 % après 15 années d'ancienneté ;

- 14 % après 20 années d'ancienneté ;
- 17 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 3 % après 3 années d'ancienneté ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté ;
- 17 % après 20 années d'ancienneté ;
- 18,5 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

A compter du 1er janvier 2016

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles ouvrier, employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 an d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 23 % après 30 ans d'ancienneté. »

Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minimaux professionnels garantis définis par l'annexe III, en application de l'avenant n° 17 du 26 décembre 2012, sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Revalorisation de la prime de prestation sur automates bancaires

Article 5

En vigueur étendu

Le montant de la prime mensuelle brut de prestations sur les automates bancaires, créée par l'avenant n° 18 du 27 mai 2014 est revalorisée.

L'annexe III de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs est modifiée comme suit :

« d) Montant de la prime mensuelle brut de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :

- montant de la prime mensuelle brut applicable au 1er octobre 2015 : 120 €. »

Création d'une commission de suivi

Article 6

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article portant création d'une commission de suivi de l'accord du 5 mars 1991 rédigé comme suit :

« Article 29 bis

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'application des dispositions du présent accord. »

Entrée en application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

à l'accord du 5 mars 1991

Salaires et primes

Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal professionnel garanti au 1er octobre 2014
130 CF	1 630
140 CF	1 671
150 CF	1 789
110	1 514
115	1 546

120	1 636
125	1 718
130	1 762
140	1 718
145	1 897
150	2 193
160	2 248

Avenant n° 20 du 12 novembre 2017 à l'accord du 5 mars 1991 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	OTRE TLF FNTR CNM
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FNST CGT FO UNCP FGT CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Considérant le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 871-1 fixant le contenu des dispositifs d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'une aide et L. 911-7 déterminant les garanties complémentaires des salariés ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, qui modifie notamment l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale précité, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise (art. D. 911-1 du code de la sécurité sociale) ;

Considérant le fait que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent, avant le 31 décembre 2017, à une nécessaire mise en conformité du régime complémentaire de frais de santé institué par l'article 8 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Mise à jour du régime complémentaire de frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est abrogé et remplacé par l'article 8 rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 8

Régime complémentaire de frais de santé

8.1. Champ d'application

8.1.1. Salariés bénéficiaires

Le présent article s'applique à tous les salariés des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs

au premier jour de leur embauche, sous réserve des facultés de dispense d'adhésion fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment celles des articles R. 242-1-6, D. 911-1 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit, en précisant qu'ils ont été préalablement informés par leur employeur des conséquences de leur choix et en indiquant le cadre dans lequel la demande de dispense est formulée ;
- selon la dispense invoquée, fournir les justificatifs nécessaires et renouveler leur choix lors de chaque échéance.

8.1.2. Ayants droit

Le choix du caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des ayants droit est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise.

Sont ayants droit :

- le conjoint, marié, pacsé ou concubin ;
- le (les) enfant (s) de moins de 18 ans de l'assuré, de son conjoint ou assimilé ;
- les ascendants fiscalement à charge.

La limite d'âge de 18 ans applicable aux enfants du salarié est prorogée jusqu'à leur 28e anniversaire :

- pour les enfants poursuivant leurs études ;
- pour les enfants primo demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage ou d'alternance.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte « mobilité inclusion » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8.1.3. Situation des conjoints travaillant dans la même entreprise

Lorsque les deux conjoints sont salariés d'une même entreprise et que le régime complémentaire de frais de santé de cette entreprise prévoit l'adhésion des ayants droit à titre obligatoire, un des deux est affilié en son nom propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

8.2. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Les prestations (nature des actes et niveau de remboursement) du régime complémentaire de frais de santé mises en place par le présent accord respectent les dispositions relatives au contrat responsable. Le panier de santé de référence applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord figure en annexe II.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

8.3. Choix de l'organisme de frais de santé

Le choix de l'organisme de frais de santé est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis de l'instance représentative de consultation ou, à défaut d'existence au sein de la société, des délégués syndicaux.

8.4. Financement

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation de la couverture obligatoire.

8.5. Cessation des garanties et cas de maintien des droits

L'adhésion prend fin le jour de la rupture du contrat de travail du salarié.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, peuvent continuer à être couverts les bénéficiaires de la portabilité prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Mise à jour des prestations

Article 2

L'annexe II à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est modifiée comme suit :

Garanties du régime complémentaire de frais de santé (applicables au 1er janvier 2018)

Les garanties :

- incluent le remboursement de la sécurité sociale,
- sont remboursées dans la limite des frais réels engagés,
- respectent les dispositions relatives au contrat responsable.

Nature des actes	Seuil conventionnel
Soins médicaux courants	
Consultations - visites généraliste conventionnées (adhérent DPTAM)	150 % BRSS (1)
Consultations - visites généraliste conventionnées (non adhérent DPTAM)	100 % BRSS (1)
Consultations - visites spécialiste conventionnées (adhérent DPTAM)	300 % BRSS (1)
Consultations - visites spécialiste Conventionnées ou non (non adhérent DPTAM)	100 % BRSS (1)
Auxiliaires médicaux (soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures)	200 % BRSS
Analyses et examens de laboratoires (adhérent DPTAM)	200 % BRSS (1)
Analyses et examens de laboratoires (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS (1)
Actes d'imagerie - Radios (adhérent DPTAM)	200 % BRSS (1)
Actes d'imagerie - Radios (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS (1)
Actes techniques médicaux (adhérent DPTAM)	200 % BRSS (1)
Actes techniques médicaux (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS
Transport pris en charge sécurité sociale	190 % BRSS (1)
Pharmacie	
Pharmacie à 65 % (SMR majeur/ important) Pharmacie à 30 % (SMR modéré) Pharmacie à 15 % (SMR faible)	100 % BRSS
Hospitalisation médicale/ chirurgicale	
Frais de séjour conventionné	200 % BRSS
Frais de séjour non conventionné	180 % BRSS
Honoraires (adhérent DPTAM)	200 % BRSS (1)
Honoraires (non adhérent DPTAM)	180 % BRSS (1)
Forfait journalier	100 % FR
Chambre particulière, y compris maternité Établissements conventionnés	100 % FR
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 heures (adhérent DPTAM)	200 % BRSS (1)
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 heures (non adhérent DPTAM)	180 % BRSS (1)
Optique	
Prise en charge d'un équipement complet (composé d'une monture et de 2 verres) par période de 2 ans (2) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue (périodicité de 1 an)	
Monture 2 verres simples (*)	290 € incluant la monture (3)
Monture 1 verre simple et 1 verre complexe (**)	360 € incluant la monture (3)
Monture 2 verres complexes	430 € incluant la monture (3)
Monture 1 verre simple et 1 verre hypercomplexe (***)	430 € incluant la monture (3)

Monture 1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	500 € incluant la monture (3)
Monture 2 verres hypercomplexes	570 € incluant la monture (3)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	370 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	370 % BRSS
Prothèses dentaires (non prises en charge par la sécurité sociale)	322,50 €/ prothèse
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	400 % BRSS
Autres soins	
Maternité	15 % PMSS par enfant doublé si gémellaire
Orthopédie	200 % BRSS
Prothèse médicale Prise en charge ou non par la sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèse auditive	100 % BRSS
Vaccins prescrits pris en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS
Vaccins prescrits non pris en charge par la sécurité sociale	30 € par an et par bénéficiaire
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale (21 jours)	15 % PMSS par an
Diététicien - Ostéopathe - Homéopathe - Acupuncteur - Chiropracteur - Podologue, agréés (forfait)	120 € par an et par bénéficiaire pour ensemble actes
DPTAM : dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. (1) Le remboursement des dépassements d'honoraires de médecins qui n'adhèrent pas aux DPTM doit être inférieur de 20 % au moins à celui proposé par le même contrat pour le remboursement des dépassements d'honoraires de médecins qui adhèrent auxdits dispositifs. (2) Cette période de 2 ans débute, soit à compter de la date d'adhésion au régime, soit à compter de la date d'acquisition de l'équipement. (3) Le plafonnement de la monture prévu par l'article 2 du décret n° 2014-1374 est de 150 € depuis le 1er janvier 2016. (*) Verres simples : verres dont la sphère est comprise entre - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries. (**) Verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs. (***) Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone - 8,00 à + 8,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.	

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cahier des charges des contrats responsables prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019, qui adapte le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux paniers « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale,

Les partenaires sociaux souhaitent par cet avenant mettre à jour les dispositions de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif à la « protection santé » dans les entreprises de transport de fonds et valeurs au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et conviennent de ce qui suit :

Mise à jour des garanties du régime complémentaire de frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties du régime complémentaire de frais de santé (annexe n° 2 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs) sont modifiées et remplacées par les nouvelles garanties annexées au présent avenant.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Klésia (1)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0016.pdf

(1) Le mot « Klésia » mentionné en en-tête du tableau de garanties présenté en annexe à l'avenant devrait être exclu de l'extension, en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Avenant n° 22 du 20 janvier 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les parties législatives et réglementaires du code de la sécurité intérieure, notamment son livre VI relatif aux activités privées de sécurité ;

Considérant l'arrêté du 1er juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées ;

Considérant l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité ;

Considérant l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport ;

Considérant l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité ;

Considérant le fait que ces nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles conduisent à une nécessaire mise à jour des dispositifs de la formation professionnelle définis dans l'accord national professionnel du 5 mars 1991 ;

Considérant l'attachement des partenaires sociaux du secteur des transports de fonds et valeurs à la meilleure promotion possible d'une formation professionnelle, celle-ci étant gage d'attractivité des métiers de transport de fonds et valeurs, de reconnaissance de l'engagement des salariés, de qualité des prestations fournies et de sécurité et santé au travail,

les parties conviennent de ce qui suit :

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

Les termes : « au sens de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité » sont remplacés par « au sens de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure ».

Modification de l'article 18 de l'accord national professionnel

Article 2

En vigueur étendu

L'article 18 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est abrogé et remplacé par l'article 18 rédigé comme suit :

« Article 18

La formation professionnelle

18.1. Les dispositions générales

18.11. Les principaux aspects de la formation professionnelle

Les dispositifs de formation professionnelle auxquels doivent satisfaire tous salariés exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2° de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure (à savoir ' le transport et la surveillance, jusqu'à leur livraison effective, de bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, de fonds, ou de métaux précieux ainsi que le traitement des fonds transportés ') recouvrent trois domaines principaux.

18.11.1. La formation initiale (FI)

La formation initiale permet d'acquérir l'aptitude professionnelle indispensable en vue de l'obtention de la carte professionnelle délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), en application des articles L. 612-20 et L. 612-21 du code de la sécurité intérieure (CSI).

Elle s'adresse aux salariés visés à l'article 1er du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, un emploi d'agent ou technicien de maintenance d'installations automatisées ou un emploi d'opérateur de traitement de valeurs ;

- nouvellement affectés à un de ces emplois, y compris si cette affectation nouvelle revêt un caractère temporaire ou occasionnel.

Son accès est subordonné à la détention d'une autorisation préalable délivrée par le CNAPS, en application des articles L. 622-19 à L. 622-23 du CSI.

Elle est dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP de la branche transports routiers et activités auxiliaires de transport et autorisé par le CNAPS, conformément aux dispositions des articles L. 625-2 à L. 625-5 du CSI.

Elle est sanctionnée par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la CPNEFP et agréé par le ministère de l'intérieur :

- le CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (CQP TDF) ;
- le CQP métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (CQP MIA) ;
- le CQP métier d'opérateur de traitement de valeurs (CQP OTV).

Les objectifs pédagogiques et la durée minimale de formation de chacun de ces trois CQP sont définis par l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité. En tant que de besoin, notamment lors des demandes de renouvellement d'agrément ministériel des CQP, l'adaptation des objectifs pédagogiques peut être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Chaque CQP comporte deux blocs de compétences :

- un premier bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée de formation sont communs à l'ensemble des CQP de la sécurité privée (Cf. article 7 de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité) ;

- un second bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée sont spécifiques à chacun des trois CQP susmentionnés (Cf. paragraphe 18.2 infra).

Lorsqu'un salarié détient déjà l'un des CQP de la sécurité privée quel qu'il soit, seul le bloc de compétences spécifique portant sur le nouveau CQP convoité est exigible.

18.11.2. La formation intégration conventionnelle (FIC)

La formation intégration conventionnelle (FIC) permet de perfectionner les compétences acquises au cours de la formation initiale et d'acquérir les procédures opérationnelles et sécuritaires propres à chaque entreprise. Son accès est subordonné à la détention d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Pour les salariés qui occupent un emploi nécessitant la détention d'un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes, son accès est en outre subordonné à la détention d'un tel arrêté.

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord (cf. paragraphe 18.24 infra).

S'inscrivant, dans la mesure du possible, dans la continuité du CQP, la FIC comporte deux parties :

- un enseignement théorique ;
- une mise en situation pratique.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation, après bilan et vérification des acquis.

18.11.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences (MAC)

La formation continue (MAC) permet de maintenir et d'actualiser les compétences acquises précédemment. Conformément à l'article L. 612-20-1 du CSI, son suivi conditionne le renouvellement de la carte professionnelle.

Elle s'adresse aux salariés en exercice, armés ou non armés, tout au long de leur carrière. Les salariés armés suivent, en outre, la formation de perfectionnement au tir (cf. paragraphe 18.24 infra).

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord.

Elle est sanctionnée par une attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI. Le modèle de cette attestation figure sur le site internet du CNAPS.

18.12. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Tout salarié visé à l'article 1er du présent accord exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2° de l'article L. 611-1 du CSI doit être titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par l'article 23 de l'accord national du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document est la propriété du salarié. Il mentionne l'ensemble des informations relatives à tous les stages ou séances de formation, décrits dans le présent article et suivis par son détenteur au cours de sa carrière professionnelle.

18.2. Les dispositions propres aux formations aux métiers

18.21. Les métiers de convoyage de fonds et valeurs

18.21.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP TDF est de 59 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 7 heures, sont présentées à l'article 12-1° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.21.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle aux métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC TDF) a une durée totale de 35 heures.

La partie ' mise en situation pratique ' a une durée de 21 heures. Elle est effectuée en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité d'un convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire est équipé d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire est équipé de manière réglementaire pour l'exercice de la mission.

La partie ' enseignement théorique ' a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC TDF figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC TDF, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.21.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers du convoyage de fonds et valeurs (MAC-TDF) a une durée de 14 heures. Elle est complétée par la formation de perfectionnement au tir pour les salariés armés. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC-TDF sont fixés par l'article 10-I-1° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC TDF, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.21.4 La formation de perfectionnement au tir

La formation de perfectionnement au tir (FPT) permet de maintenir et d'actualiser les compétences en matière d'usage des armes de service.

Conformément à la réglementation, le maintien d'autorisation de port d'armes par arrêté préfectoral implique des formations obligatoires de perfectionnement au tir (FPT). Pour satisfaire à cette obligation, tous les salariés détenteurs de ce titre doivent effectuer 4 tirs minimum par an, espacés d'un mois minimum et 4 mois maximum.

La FPT est dispensée en entreprise par un formateur intervenant en qualité de moniteur de tir et nommé par l'employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS (cf. paragraphe 18.24.22-II infra).

Les séances de tir réalisées dans le cadre de la formation initiale, de la formation intégration et de la formation continue sont validées comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies.

18.22. Les métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées

18.22.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP MIA est de 63 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-3° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.22.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (FIC MIA) a une durée totale de 35 heures.

La partie ' mise en situation pratique ' a une durée de 21 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé intervenant en qualité de moniteur.

La partie ' enseignement théorique ' a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC MIA figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC-MIA, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils

sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'agent ou de technicien de maintenance d'installations automatisées, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.22.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (MAC MIA) a une durée de 14 heures. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques du MAC MIA sont fixés par l'article 10-I-2° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC-MIA, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.23. Le métier d'opérateur de traitement de valeurs

18.23.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP OTV est de 26 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-2° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.23.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle au métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV) a une durée totale de 35 heures.

La partie ' mise en situation pratique ' a une durée de 32 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé intervenant en qualité de tuteur.

Les objectifs pédagogiques de la FIC OTV figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC OTV, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du tuteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'opérateur de traitement de valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.23.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers d'opérateur de traitement de valeurs (MAC OTV) a une durée de 7 heures. Elle est suivie dans un délai de 2 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC OTV sont fixés par l'article 10-I-3° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC OTV, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.24. La formation des moniteurs

18.24.1. Les principes généraux

Les moniteurs sont responsables de l'encadrement des formations intégration conventionnelle pratique des salariés venant d'obtenir un CQP et/ ou la formation de perfectionnement au tir. En tant que moniteurs internes à l'entreprise, ils sont habilités à encadrer ou former les seuls salariés de leur entreprise.

Ils ne dépendent pas d'un centre de formation agréé par le CNAPS, mais de leur employeur.

Ils doivent être :

- titulaires d'une attestation de moniteur délivrée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS ;
- nommés par leur employeur.

Les responsabilités de moniteur ne peuvent constituer un emploi à part entière.

Ils suivent une formation initiale d'une durée de 35 heures, adaptée aux métiers dont ils sont issus et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS.

Dans le cadre de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est, ensuite, délivrée par le centre de formation. Au vu de cette attestation, l'employeur nomme le salarié comme moniteur pour une durée de trois ans au moyen d'une lettre de mission. Cette nomination est renouvelable sous réserve que le salarié ait suivi et validé la formation continue de moniteur.

L'employeur, par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines, peut mettre fin, au cours de la période triennale, aux fonctions de moniteur en justifiant par écrit de sa décision notamment et sans être exhaustif : une désorganisation du service liée à une absence de plus de 6 mois ou à une inaptitude temporaire ou définitive à l'exercice de la mission, des manquements dans l'exercice de ses missions, etc. en respectant un préavis d'un mois. Cette décision sera précédée par un entretien entre le salarié et les ressources humaines, le salarié pouvant être accompagné lors de cet échange par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Le moniteur peut mettre fin à ses fonctions par lettre recommandée adressée à son employeur, en respectant un préavis d'un mois.

18.24.2. Les conditions d'accès aux fonctions de moniteur et le contenu des formations

18.24.21. Le moniteur métier TDF

Les fonctions de moniteur métier TDF sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, remplissant les conditions suivantes :

- être détenteur d'une carte professionnelle TDF en cours de validité et d'un arrêté préfectoral de port d'armes ;
- avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d'un équipage, dont un an en tant que convoyeur-messager ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier TDF est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Au vu des résultats, une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier TDF.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.22. Le moniteur de tir

I. Les fonctions du moniteur de tir

Le moniteur de tir prévu à l'article 18.21.4 du présent accord exerce les responsabilités suivantes :

- assure l'animation pédagogique de la formation de perfectionnement au tir ;
- organise les séances de tir (planification des séances en fonction des impératifs d'exploitation) ;
- gère les relations avec le stand de tir ;
- organise le transport des armes et munitions en respectant les dispositions légales et réglementaires prévues ;
- assure la gestion matérielle des séances d'entraînement au tir (gestion des armes et munitions d'instruction, de la ciblerie et des accessoires ainsi que l'encadrement des opérations de nettoyage des armes après chaque séance de tir) ;
- formé aux gestes de premier secours (SST en cours de validité), il s'assure de la disponibilité immédiate et permanente au pas de tir d'une trousse de premiers secours ainsi que d'un moyen de communication ;
- assure le suivi administratif de la formation de perfectionnement au tir (notamment l'inscription des séances de tir validées

sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences des salariés concernés) ;

- gère les munitions (entrées et sorties, renouvellement des munitions de service) ;
- à l'occasion des séances d'entraînement, vérifie visuellement le bon état général des armes et, le cas échéant, signale toute anomalie ;
- s'assure de l'état de fonctionnement du stand de tir, des conditions sécuritaires structurelles des installations et veille à faire remonter tout dysfonctionnement constaté à son responsable hiérarchique.

Les séances de tir programmées sont partie intégrante du planning du moniteur et prises en compte comme du temps de travail effectif.

Une fois par année civile :

- participe à l'inventaire quantitatif des armes et munitions, en liaison avec un responsable sécurité et les autorités administratives compétentes ;
- vérifie l'état physique des armes et renseigne le registre spécial d'inventaire des armes conformément à l'article 4 de l'arrêté du 28 septembre 2018 relatif aux conditions particulières d'acquisition, de détention et de conservation des armes susceptibles d'être utilisées pour l'exercice de certaines activités privées de sécurité. Le cas échéant, propose les opérations de maintenance nécessaires auprès d'un organisme externe (armurier ou fabricant) ou de personnels internes qualifiés et certifiés armurier ;
- s'assure du nettoyage du stand de tir (propreté). Procède à l'élimination des déchets (cibles, emballages munitions, lavettes et chiffons divers exposés à la poussière de plomb). Assure la récupération systématique des étuis vides (stockage dans un container fermé jusqu'à leur destruction).

Le montant de la prime de moniteur de tir est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

II. Les conditions d'accès et d'exercice de la fonction de moniteur de tir

Les fonctions de moniteur de tir sont confiées à un salarié de l'entreprise, sous réserve :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle TDF et d'un arrêté préfectoral de port d'armes en cours de validité ;
- d'avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d'un équipage dans un fourgon blindé ;
- d'être titulaire du diplôme prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) ou SST ;
- d'avoir suivi et validé la formation initiale et continue le préparant à ces responsabilités et dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Les conditions d'accès à la fonction de moniteur de tir en vigueur avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 22 sont maintenues de droit.

III. La formation du moniteur de tir

La formation initiale de moniteur de tir a une durée de 35 heures.

Elle est complétée par une formation continue obligatoire qui a lieu tous les trois ans, pour une durée de 18 heures. Les programmes de ces formations sont annexés au présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

18.24.23. Le moniteur métier MIA

Les fonctions de moniteur métier MIA sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'agent ou technicien de maintenance des installations automatisées, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle MIA en cours de validité ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier MIA est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier MIA.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.24. Le tuteur métier OTV

Les fonctions de tuteur métier OTV sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'opérateur de traitement de valeurs, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle OTV en cours ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins 3 ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de tuteur.

La formation aux fonctions de tuteur métier OTV est une formation à distance proposée par l'OPCO Mobilités, et dont le programme a été défini par la CPNEFP.

Une attestation de formation permet à l'employeur de nommer le salarié comme tuteur métier OTV. »

Les programmes des formations conventionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Les annexes attachées à l'article 18 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont abrogées et remplacées par l'annexe unique figurant à l'annexe du présent avenant.

La prime de moniteur de tir

Article 4

En vigueur étendu

I. Il est inséré à l'accord national professionnel du 5 mars 1991, un article 27 ter, rédigé comme suit :

« Article 27 ter

La prime de moniteur de tir

Il est créé une prime dont bénéficie le moniteur de tir dès lors qu'il aura été nommé à ces fonctions par son employeur.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté dans la fonction de moniteur de tir.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26 b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

II. Il est inséré à l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991, un paragraphe e rédigé ainsi comme suit :

« e) Montant de la prime de moniteur de tir :

Montant mensuel brut de la prime au 1er janvier 2022	Montant mensuel brut de la prime au 1er janvier 2023
80 €	100 €

Durée et entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2022.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

Article Annexe à l'article 18

En vigueur étendu

Programmes des formations conventionnelles

I. Programmes des formations intégration

1° Formation intégration conventionnelle métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC-TDF)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré	21
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un convoyeur-messager-moniteur	
Bilan et retour d'expérience	1
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	1
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	3,5
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service	
Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage	
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client	
Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client	
Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	2
Maîtrise des moyens sécuritaires - Protection des convoyeurs	
Véhicules blindés ou semi-blindés, système d'asservissement et de sécurité	
Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence	
Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.)	
Utilisation des moyens de communication radio/téléphone - Méthodologie d'un appel radio et reconnaissance	

Perfectionnement et maîtrise de l'armement	
Manipulation des armes de service (pistolet et fusil à pompe)	2
Formation à la réglementation de l'armement (registre prise en compte armement, tube de sécurité, entretien)	
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression	
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress	4
Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques	
Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression	
Étude de cas - Analyse et traitement des situations	
Bilan général de la formation	
Synthèse de la formation et orientation de progrès	0,5

2° Formation intégration conventionnelle métiers de la maintenance des installations automatisées (FIC-MIA)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré	21
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un agent ou technicien moniteur	
Bilan et retour d'expérience	1
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	1
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	
Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients	3, 5
Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.)	
Schémas descriptifs des locaux techniques et de leurs environnements, leurs risques spécifiques	
Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation	
Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire	2
Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion	
Organisation spécifique de la gestion et d'approvisionnement - Chargement	
Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêt d'encaisse et de contrôle interne	
Savoir tenir les états et rapports de gestion - Exploitation des ratios de gestion	
Méthodologie et procédure opérationnelles de maintenance de 1er niveau	2
Rôle et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance	
Organisation spécifique des opérations de maintenance - Sources de pannes	
Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des ratios de disponibilité et panne	
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression	4
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress	
Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques	
Consignes de secours et comportements adaptés en situation critique ou d'agression	
Étude de cas - Analyse et traitement des situations	
Bilan général de la formation	0,5
Synthèse de la formation et orientation de progrès	
Intégration, affectation sur un secteur	14 à 35 heures selon besoin
Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur	
L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur	

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Accueil intégration	2
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise	
Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique	
L'agence type - Règles de circulation	
La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	32
Formation terrain encadré	
Apport des fondamentaux au fur et à mesure des besoins	
Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs	
Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs :	
Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail	
Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs	
Application des procédures opérationnelles normales à chaque étape du traitement des valeurs :	
Utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis	
Utiliser l'informatique et les documents de traitement des opérations	
Tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des documents de suivi d'activité	
Application des procédures opérationnelles de traitement des anomalies - Sécurisation du traitement	
Mettre en œuvre les procédures spécifiques de traitement des anomalies (billets et monnaies atypiques) ou écarts de valorisation	
Appliquer les règles de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement	
Bilan et retour d'expérience	1
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles	
Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires	
Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point	

II. Programmes des formations monitorat

1° Formation de moniteur métier de convoyage de fonds et valeurs

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés	7
Bilan commenté des expériences vécues en mission	
Psychologie de l'agression	
Adhésion aux consignes	
Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	
Rôle et responsabilité du moniteur métiers « TDF »	14
Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain	
Rôle et responsabilités de chacun des membres de l'équipage	
Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études	
Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration)	
Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier)	
Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	

Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires		
Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs	14	
Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur)		
Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux		
Condition d'efficacité de la communication pédagogique		
Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique		
Évaluation et validation finale des acquis		
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	(/)	
Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation		
Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat		
Contrôle et validation permanente des acquis		
Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	(/)	

2° Formation moniteur métiers de la gestion et de la maintenance des installations automatisées

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés	7
Bilan commenté des expériences vécues en mission	
Psychologie de l'agression	
Adhésion aux consignes	
Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	
Rôle et responsabilité du moniteur métiers « MIA »	14
Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain	
Rôle et responsabilités des agents de gestion et de maintenance	
Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études	
Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration)	
Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier)	
Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	14
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires	
Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs	
Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur)	
Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux	
Condition d'efficacité de la communication pédagogique	
Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique	
Évaluation et validation finale des acquis	(/)
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	
Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation	
Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat	(/)
Contrôle et validation permanente des acquis	
Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	(/)

3° Formation initiale conventionnelle moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Approfondissement du cadre juridique d'usage des armes	1 h 00
Maîtriser les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'armes	
Être capable de les transmettre	
Connaissance du cadre d'intervention du moniteur de tir	1 h 00
Connaître les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence	

Approfondissement des règles de sécurité entourant l'emploi des différents types d'armes en service	
Maîtriser les caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement, leur entretien courant et les effets de leurs munitions	3 h 00
Maîtriser les règles de sécurité lors du maniement de ces armes	
Connaître les moyens de protection individuels et collectifs et leur utilisation	
Connaissance des règles de sécurité dans un stand de tir	
Connaître les matériels de secours et les documents affichés	1 h 30
Savoir donner l'alerte	
Savoir réagir face à une blessure (contenu de la trousse de secours)	
Rappeler les règles de sécurité liées à l'utilisation de l'armement et à l'évolution/déplacement sur le stand de tir	
Analyse des situations opérationnelles	
Maîtriser les conditions d'utilisation des armes (individuelle et collective) en situation dégradée tout en restant dans le cadre légal	18 h 00
Maîtriser les procédures de communication opérationnelle	
Approfondissement des techniques du tir opérationnel	
Connaître les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	
Maîtriser les différents tirs (tir de précision, tir de riposte) et de la tenue de l'arme (visée, respiration, maîtrise de la détente)	
Maîtriser les différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	
Approfondissement des tactiques opérationnelles	
Connaître les tactiques opérationnelles (en binôme, en trinôme)	4 h 00
Maîtriser l'environnement (éviter les dommages collatéraux)	
Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir)	
Appréhender la distinction entre abri et protection	
Instruction de l'entraînement au tir	
Savoir conduire une séance d'entraînement au tir en toute sécurité	6 h 30
Appréhender les aspects pédagogiques (savoir déceler et corriger les mauvaises techniques et positions)	
Savoir faire passer un test	
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir	
Savoir entretenir l'armement, le stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie notamment)	
Savoir assurer la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)	
Évaluation et validation finale des acquis	
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	0 h 30
Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation	

4° Formation continue moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 18 heures)	Durée (heures)
Évaluation pédagogique (théorique)	
Évaluer les connaissances du stagiaire et orienter les points à approfondir :	2 h 00
Questionnaire test sur armement, règles de sécurité, et légitime défense (et correction)	
Rappels sur les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence (évolution)	
Rappels sur les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'arme	
Rappels sur les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	

Évaluation pédagogique (pratique)	
Évaluer les aptitudes du stagiaire et orienter les points à approfondir :	7 h 00
Conduite d'une séance de perfectionnement au tir dans les meilleures conditions de sécurité (filmée si possible)	
Maîtrise des règles de sécurité lors du maniement de ces armes. Application des procédures de contrôle	
Maîtrise des caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement et de leur entretien courant	
Maîtrise des aspects pédagogiques (analyse résultat, correction positions, axes d'amélioration, suivi des progrès)	
Approfondissement des techniques du tir opérationnel (pratique, évolution des techniques)	
Maîtrise des manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	4 h 00
Maîtrise des fondamentaux de la maîtrise technique du tir (en précision et riposte)	
Maîtrise des différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	
Approfondissement des tactiques opérationnelles (pratique, évolution des méthodes)	
Maîtrise des tactiques opérationnelles (en binôme, en équipage)	3 h 30
Maîtrise de l'environnement (analyse contexte, personnes exposées)	
Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir)	
Maîtrise de l'utilisation d'un abri, d'une protection	
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir (évolution textes et procédures)	
Suivi entretien armement, état du stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie, étuis, détritrus)	1 h 00
Suivi de la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, validation et enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)	
Évaluation et validation finale des acquis	
La validation des acquis est continue tout au long de la formation	0 h 30
Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation	

Salaires Avenant n° 12 du 6 novembre 2006

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Salaires

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n°s 1 à 11, ce dernier en date du 25 mars 2005, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1er

Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Les salaires minimaux professionnels garantis annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Les montants ainsi revalorisés, seront annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Article 2

Revalorisation des montants de la prime de risques

Les montants de la prime de risques annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés conformément aux tableaux annexés au présent avenant.

Les montants ainsi revalorisés seront annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Article 3

Entrée en application

L'entrée en application du présent avenant est fixée au 1er novembre 2006.

Article 4

Poursuite des négociations

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'ouverture, dès la signature du présent avenant, d'une négociation portant sur la réforme des nomenclatures d'emploi et, au cours du premier trimestre 2007, de la reprise de la négociation sur la revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 novembre 2006.

ANNEXE

Salaires minimaux professionnels garantis

A compter du 1er novembre 2006

Salaire à l'embauche pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

(En euros)

COEFFICIENT	MONTANT
130 CF	1 297,75
140 CF	1 393,04
150 CF	1 491,83
110	1 268,46
115	1 292,90
120	1 297,42
125	1 304,80
130	1 327,06
140	1 373,28
145	1 481,95
150	1 521,47
160	1 560,66

Prime de risque

Convoyeurs de fonds

(En euros)

MONTANT ANNUEL brut au titre de 2006	MONTANT MENSUEL brut à compter du 1er novembre 2006
2 593	221,50

MONTANT ANNUEL brut au titre de 2006	MONTANT MENSUEL brut à compter du 1er novembre 2006
844	72

**Avenant n° 17 du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes de risques
(création de l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991)**

Signataires	
Organisations patronales	L'OTRE,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; L'UNCP FO ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants nos 1 à 16, ce dernier en date du 23 décembre 2009, sont à nouveau modifiées comme suit.

Revalorisation des salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires de l'annexe III, créée par l'avenant n° 16 du 23 décembre 2009, sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Revalorisation des primes de risques

Article 2

En vigueur étendu

Les primes de risques de l'annexe III, créée par l'avenant n° 16 du 23 décembre 2009, sont revalorisées conformément au tableau annexé au présent avenant.

Echanges entre les parties

Article 3

En vigueur étendu

Il est pris l'engagement d'échanger, dans le cadre des discussions salariales pour l'année 2014 devant débuter en fin d'année 2013, les points suivants :

- la reconnaissance du caractère potentiellement dangereux des métiers des salariés occupant un emploi relevant des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation ;
- une meilleure reconnaissance de l'ancienneté, visant une harmonisation des modes de calcul.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

à l'accord national professionnel du 5 mars 1991

Salaires et primes

a) Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal professionnel garanti			
	Au 1er décembre 2012	Au 1er avril 2013	Au 1er juin 2013	Au 1er octobre 2013
130 CF	1 468	1 516	1 564	1 596
140 CF	1 545	1 574	1 603	1 636
150 CF	1 654	1 685	1 715	1 752
110	1 410	1 432	1 454	1 483
115	1 437	1 461	1 485	1 515
120	1 474	1 522	1 570	1 602
125	1 526	1 586	1 647	1 682
130	1 546	1 618	1 690	1 726
140	1 572	1 610	1 647	1 682
145	1 689	1 754	1 818	1 858
150	1 827	1 963	2 099	2 147
160	1 874	2 013	2 152	2 202

b) Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

Convoyeurs de fonds

(En euros.)

Montant annuel brut au titre de l'année 2014	Montant mensuel brut à compter du 1er janvier 2014
2 940	245

Montant annuel brut au titre de l'année 2014	Montant mensuel brut à compter du 1er janvier 2014
1 980	165

Avenant n° 23 du 30 septembre 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 22, ce dernier en date du 20 janvier 2022, sont à nouveau modifiées comme suit.

Revalorisation des salaires et primes

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires et primes de l'annexe III de l'accord national professionnel susvisé sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Dispositions spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée et entrée en application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er jour suivant sa signature, dans le respect des dates mentionnées dans l'article 1er du présent avenant.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Salaires et primes

Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) exprimés en euros.

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti au 1er octobre 2022	Salaire minimal professionnel garanti au 1er janvier 2023
130 CF	1 717	1 744
140 CF	1 760	1 788
150 CF	1 884	1 914
110	1 679	1 679
115	1 685	1 689
120	1 720	1 751
125	1 808	1 838
130	1 852	1 885
140	1 860	1 894
145	1 994	1 994
150	2 250	2 250
160	2 304	2 304

Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimés en euros.

- Convoyeurs de fonds :

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
252,35 €

- Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
169,95 €

- Personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation, et de la catégorie socio-professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

Montant mensuel brut à compter du 1er octobre 2022
82,40 €

Accord du 14 novembre 1991 relatif au conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transports (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale de transports et de l'équipement CFDT ; La fédération des transports CFTC ; La fédération nationale de l'encadrement du transport et du tourisme CGC ; La fédération nationale des transports CGT ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; La fédération des cheminots FO ; La fédération des transports FO-UNCP.

En vigueur non étendu

Considérant :

D'une part, les dispositions de l'article 6 des statuts de la CARCEPT-Prévoyance et de l'article 2bis du décret du 3 octobre 1955 modifié portant la composition du conseil d'administration à 11 membres représentant les entreprises participantes et 11 membres représentant les bénéficiaires, chaque catégorie comprenant obligatoirement au moins 1 représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et 1 représentant des transports publics sur route des voyageurs, la durée du mandat des administrateurs, titulaires et suppléants, à 4 ans ;

Et, d'autre part, les dispositions de l'article 3 du décret du 3 octobre 1955 modifié prévoyant la nomination des administrateurs de la CARCEPT par le ministre chargé des transports sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives, décident que les administrateurs de la CARCEPT-Prévoyance sont désignés par les organisations patronales et salariales représentatives et les sièges sont répartis de la manière suivante :

- membres représentant les organisations salariales:

- 2 CFDT;
- 1 CFTC;
- 1 CGC;
- 4 CGT;
- 2 CGT-FO;
- 1 FNCR;

- membres représentant les organisations patronales:

- 6 UFT;
- 3 UTP;
- 1 UNOSTRA;
- 1 Wagons-lits.

Les administrateurs sont assistés d'autant de membres suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- le rapport de l'audit externe ;
- les comptes des années 1996, 1997 et 1998 ;
- le rapport de solvabilité,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime d'incapacité à la conduite à l'institution IPRIAC.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4, alinéa 2, de l'accord du 5 mars 1986 modifié et après avoir examiné :

- le rapport de l'audit externe ;
- les comptes des années 1996, 1997 et 1998 ;
- le rapport de solvabilité,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu

Entrée en application

Le présent accord est applicable à compter de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Article 3

En vigueur non étendu

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord du 5 mars 1986, prises en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et modifiées par avenant n° 1 du 31 mars 1987, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 5 mars 1986 modifié est complété par un second alinéa rédigé comme suit :

' Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés concernés. '

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport mandatée par le syndicat des entreprises de logistique des valeurs (Syloval),
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord marque la volonté des parties signataires de définir un cadre d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail pour les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Elles estiment en effet qu'il est nécessaire de mettre à la disposition des entreprises un cadre harmonisé qui puisse, selon les cas :

- soit constituer un guide pour les négociations d'accord d'entreprise lorsque ces dernières sont possibles ;
- soit être mis directement en oeuvre dans les entreprises lorsque, en l'absence de représentation syndicale, ces négociations s'avèrent impossibles.

Soucieuses de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et de prendre en compte les contraintes et la diversité de leurs situations, les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail doit s'inscrire dans un processus d'aménagement du temps de travail.

Elles ont donc retenu plusieurs dispositifs d'aménagement du temps de travail qui, tout en étant compatibles avec les exigences de sécurité inhérentes à la nature même de l'activité, leur paraissent tout à la fois de nature à :

- répondre aux aspirations des salariés en matière de réduction et d'amélioration de leurs conditions de travail ;
- préserver la compétitivité des entreprises par des organisations de travail favorisant la souplesse et la réactivité requises pour satisfaire les demandes de la clientèle.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur volonté commune que la mise en oeuvre de l'aménagement réduction du temps de travail dans les entreprises de transport de fonds et valeurs puisse contribuer au maintien et au développement de l'emploi privilégiant la consolidation de l'emploi permanent.

Titre Ier : Champ d'application.

TITRE Ier : Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ou *aux entreprises faisant une application volontaire de celle-ci*.⁽¹⁾

Dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, les dispositions du présent accord sont applicables aux personnels dont les emplois sont spécifiquement définis dans la nomenclature annexée à l'accord national du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 janvier 2000.

Titre II : Conditions de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises

Principe

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par l'accord-cadre peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Dans ce cadre, un accord d'établissement ne saurait prévoir des dispositions moins favorables qu'un accord d'entreprise lorsqu'il existe.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux la mise en oeuvre des dispositions de l'accord s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés.

Organisation, réduction de la durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

A.-Modalités d'organisation/ réduction de la durée du travail

La réduction du temps de travail peut être organisée, éventuellement en fonction des services et des catégories de personnels concernées, par application du ou des dispositifs de réduction du temps de travail, ou par leur combinaison, les plus adaptés visés ci-dessous.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, l'accord d'entreprise peut organiser la réduction de la durée du travail selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;
- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;
- réduction par la mise en place de la modulation du temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux et dans les conditions fixées à l'article 2 ci-

dessus, la réduction de la durée du travail peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;
- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

B.-Répartition de la durée du travail

Dans un souci d'équilibre entre vie personnelle et organisation du travail des salariés, et bien que les activités de transport de fonds et de valeurs puissent être exercées, en fonction des pratiques d'entreprise, sur tous les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail des personnels des entreprises sur 5 jours est la règle.

Néanmoins et afin de faciliter la mise en oeuvre de nouvelles organisations du travail permettant sa réduction et visant notamment à aménager des périodes de repos d'une durée supérieure à 2 jours, la durée du travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs peut être répartie différemment dans la semaine dans le respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

En tout état de cause, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines comportant plus de 5 jours travaillés supérieur à 12 dans l'année.

En cas de dépassement de ces 12 semaines et sans que celui-ci puisse conduire à excéder la limite maximale de 18 semaines, la rémunération des heures effectuées (qui ne sauraient être inférieures à 3 heures pour un salarié à temps complet) le jour travaillé au-delà de 5 jours au cours d'une semaine est majorée de 15 %.

3.1. Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail

La réduction de l'horaire hebdomadaire de travail peut se traduire par :

- une réduction de l'horaire de travail égale sur chaque jour ;
- une réduction de l'horaire de travail inégale sur chaque jour ;
- un ou des jour (s) non travaillé (s).

3.2. Réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail

a) Principe :

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures est organisée sous forme de jours de repos.

Le nombre de jours de repos permettant d'atteindre l'horaire moyen de référence correspondant à la réduction du temps de travail retenue dans l'entreprise, est fixé en application de la formule :

$$\text{Nombre de semaines travaillées dans l'année} \times \text{nombre d'heures hebdomadaires devant être compensées} / \text{Nombre d'heures journalières}$$

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ; elles donnent lieu au repos compensateur et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail :

La prise des jours de réduction du temps de travail doit intervenir dans les 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service.

La prise de ces jours, qui ne peut en tout état de cause intervenir au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, s'effectue dans le respect d'un délai de prévenance de 2 semaines.

Ce délai de prévenance peut être ramené par l'entreprise à 5 jours en cas de circonstances exceptionnelles plus particulièrement liées à des situations de sous-effectif au sein du service.

c) Rémunération et incidence des absences :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est établie sur la base de l'horaire de référence du service visé au paragraphe a ci-dessus.

En cas d'absence de toute nature, la rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire correspondant à l'horaire de référence du service ; celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas assimilée à du travail effectif.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence :

Les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction du temps de travail perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

3.3. Réduction de la durée du travail par la mise en place de la modulation du temps de travail

a) Principe :

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail relatives à la modulation du temps de travail, la durée du travail est fixée, par accord d'entreprise ou d'établissement, à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Dans le cadre de la période de modulation définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation qui ne peut être supérieur à 42 heures hebdomadaires, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent.

b) Limites hebdomadaires :

La durée hebdomadaire de temps de travail ne peut être supérieure à 46 heures.

L'accord d'entreprise ou d'établissement détermine un plancher hebdomadaire de temps de travail qui ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires au cours des semaines travaillées, sauf à permettre l'attribution d'une ou plusieurs semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires :

1° Pendant la période de modulation.

Pendant la période de modulation, seules les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé au plus à 42 heures constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2° En fin de période de modulation.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié dans les conditions suivantes.

S'il apparaît que le cumul des heures effectuées excède la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou à un repos compensateur de remplacement (RCR) dans les conditions visées à l'article 8.3 ci-dessous : dans ce cas, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures 'déficitaires' ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenues sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement dans cette dernière :

L'accord d'entreprise ou d'établissement définit le programme indicatif de la modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle.

e) Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures (151,67 h/ mois) complétée, lorsqu'il en existe, par la rémunération

correspondant aux heures supplémentaires excédant le plafond de modulation.

f) Incidence des absences :

En cas d'absence au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Sont ajoutés au temps de travail effectif les temps non travaillés assimilés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le repos compensateur obligatoire ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Les jours fériés non travaillés, dans le respect des dispositions de l'article 11 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, sont pris en compte pour une durée de 7 heures afin d'ouvrir droit éventuellement en cours ou en fin de période de modulation aux majorations pour heures supplémentaires.

Les autres journées d'absence en cours de période de modulation telles que congés légaux ou conventionnels, maladies.. sont prises en compte pour une durée équivalente à 7 heures. Ces heures sont déduites de la durée d'activité initialement fixée afin d'être neutralisées au regard de la durée du temps de travail à effectuer. Elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits au déclenchement des heures supplémentaires, lequel reste fixé au-delà de la durée d'activité initialement fixée pour la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire pour 35 heures ; celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas indemnisée.

g) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise au cours de toute la période de modulation :

L'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise en cours de période de modulation.

h) Chômage partiel :

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne pourront être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise pourra recourir au dispositif du chômage partiel conformément aux dispositions réglementaires applicables.

NOTA : Arrêté du 10 janvier 2000 art. 1 : L'article 3 portant organisation et réduction de la durée du travail est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Au paragraphe 3.2 b, le premier alinéa du deuxième point est étendu sous réserve de l'article 4 de la loi du 13 juin susmentionnée. Le troisième alinéa du point 2 du point c de l'article 3.3 relatif aux heures supplémentaires est étendu sous réserve de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Modalités de contrôle et de suivi

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'institution d'une commission de suivi de l'accord composée des signataires de celui-ci.

La composition de cette commission et la fréquence de ses réunions sont déterminées dans des conditions définies par l'accord.

A l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives aux modalités de l'organisation du temps de travail.

4.2. Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, au cours de 3 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.

4.3. Information des salariés concernés par l'aménagement/réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement/réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, un récapitulatif de leur situation personnel est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations. Portée sur le taux horaire

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations - Portée sur le taux horaire.

Article 5

En vigueur étendu

a) Salariés bénéficiant de la réduction du temps de travail :

1. Principe :

Les personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs concernés par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs ci-dessus bénéficient du maintien du niveau de leur salaire effectif quel que soit leur nouvel horaire de travail.

Le salaire maintenu pris en compte correspond au salaire de base (hors primes et heures supplémentaires) que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédant l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

Les cas particuliers des personnels dont la rémunération correspond à un horaire contractuel supérieur à la durée légale du travail doivent faire l'objet d'un examen spécifique dans le cadre de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour une partie, les surcoûts induits par la réduction du temps de travail sans diminution du salaire, il est convenu d'une période maximale de 3 ans, à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, pendant laquelle le salaire sera maintenu à son niveau.

2. Modalités :

Pendant cette période de 3 ans le maintien du niveau de salaire des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle de réduction du temps de travail, le nouveau salaire de base mensuel correspondant au taux horaire de l'intéressé multiplié par le nouvel horaire de travail.

Le salaire maintenu est donc calculé en application de la formule ci-dessous :

$$\text{salaire maintenu} = [(\text{salaire de base mensuel initial} / \text{horaire initial}) \times \text{nouvel horaire}] + \text{indemnité différentielle.}$$

Dans la perspective de la suppression complète de l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail à l'issue du délai de 3 ans, pendant cette période celle-ci sera incorporée par tiers au cours du mois de la date anniversaire de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au salaire de base des intéressés entraînant une revalorisation de leur taux horaire.

Les heures supplémentaires éventuellement pratiquées sont rémunérées en tenant compte de la revalorisation du taux horaire visée au paragraphe ci-dessus.

Pendant cette période de 3 ans, l'indemnité différentielle entre dans l'assiette de calcul du 13e mois et, lorsqu'elle existe, de la prime d'ancienneté.

b) Salariés nouvellement embauchés et salariés employés à temps complet réduit ou à temps partiel :

Les salariés nouvellement embauchés et les salariés employés à temps complet réduit ou à temps partiel bénéficient de la revalorisation de leur taux horaire dans des conditions identiques à celles fixées dans le paragraphe a ci-dessus pour les personnels dont le temps de travail a été réduit.

Dispositions spécifiques applicables au personnel d'encadrement

Article 6

En vigueur étendu

Compte tenu de l'autonomie, de degrés divers, dont disposent les personnels d'encadrement dans l'organisation de leur travail, il apparaît que le temps de présence dans l'entreprise ne peut être retenu, à lui seul, pour rendre compte de l'accomplissement de la mission qui leur est confiée.

Dans ces conditions, et conformément aux dispositions de la loi du 13 juin 1998, il est convenu, sous réserve des règles relatives au respect du repos quotidien, de l'organisation de l'activité des personnels d'encadrement dans les conditions spécifiques suivantes.

6.1. Régime conventionnel de forfait

A.-Cadres des équipes fonctionnelles

Cadres au forfait sans référence horaire :

Les cadres dont la nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie et l'indépendance dans l'organisation de leur travail et de leur mission excluent toute référence à un horaire précis relèvent d'un forfait sans référence horaire.

Il s'agit pour l'essentiel des cadres dirigeant, des directeurs et des responsables de service.

Cadres au forfait avec référence horaire :

Les autres personnels cadres des équipes fonctionnelles relèvent d'un forfait horaire tenant compte d'heures supplémentaires dont le plafond hebdomadaire est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné dans le respect de la durée hebdomadaire maximale de travail.

B.-Cadres d'exploitation

Il s'agit du personnel d'encadrement en charge des agences d'exploitation, de leurs adjoints directs ainsi que des chefs d'exploitation ou de service.

Les contraintes liées à la nature même de leur mission-notamment au regard de l'organisation du travail qui en découle et des spécificités propres à chaque site, des responsabilités particulières qui s'attachent à la sécurité des personnes et des biens-nécessitent une disponibilité conduisant à la réalisation d'un certain nombre d'heures supplémentaires.

Les entreprises mettront en oeuvre les moyens nécessaires permettant de limiter la durée effective du travail de ces personnels qui ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires.

Tout dépassement de l'horaire forfaitaire doit, au préalable, faire l'objet d'un accord du supérieur hiérarchique qui examinera les causes de cette situation ; les dépassements accordés feront l'objet d'une compensation en temps de repos.

6.2. Modalités de réduction du temps de travail

Compte tenu des spécificités des fonctions des cadres susvisés, il convient de déterminer, dans le cadre d'une réorganisation de leur activité, les formes de réduction du temps de travail les plus adaptées.

Dans cette perspective, une réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette hypothèse, les personnels doivent bénéficier de 12 jours de repos par an au titre de la réduction/ réorganisation de l'activité.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Sauf dispositions particulières dans l'entreprise, ces jours de réduction du temps de travail ne peuvent être attribués pendant les périodes de congé scolaire ni être accolés au congé principal.

Le choix des jours de repos appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 2 semaines et dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Ce délai de prévenance de 2 semaines peut être ramené à 5 jours par l'entreprise en cas de circonstances exceptionnelles plus particulièrement liées à des situations de sous-effectif dans le service.

Ces jours de réduction du temps de travail sont pris dans l'année d'acquisition sans possibilité de report sauf à ce que, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et dans les conditions ci-dessous, ces jours de réduction du temps de travail soient affectés à un compte épargne-temps en vue de permettre aux cadres concernés de bénéficier, sur leur initiative et après accord de la hiérarchie, d'actions de formation en complément de celles prévues par le plan de formation.

Le compte épargne-temps formation peut être alimenté à raison de 3 jours par an sur une période maximale de 3 ans ; à l'issue de toute période de 3 ans le compte de jours capitalisés est soldé.

NOTA : Arrêté du 10 janvier 2000 art. 1 : Le premier point du 1 du A de l'article 6 est étendu sous réserve des articles L. 212-5 et L. 212-6 du code du travail.

Dispositions relatives à l'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord soulignent que sa mise en oeuvre doit concourir au développement de l'emploi et invitent les entreprises et établissements s'engageant dans une démarche de réorganisation/réduction du travail à mettre en application une politique dynamique en matière d'emploi.

Les négociations d'entreprise ou d'établissement doivent aborder cette question.

Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

Contingent d'heures supplémentaires

Article 8

En vigueur étendu

A compter de la date de mise en oeuvre effective des dispositions du présent accord dans les entreprises, et au plus tard à compter des échéances légales prévues par la loi du 13 juin 1998, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans les conditions ci-dessous afin que, tout en s'inscrivant dans une perspective de réduction de la durée effective du travail par la diminution du potentiel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail, les entreprises puissent continuer à faire face à des variations inopinées de leur charge d'activité.

8.1. Contingent hors dispositif d'aménagement/ réduction du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts d'activité, le volume d'heures visé à l'alinéa ci-dessus est apprécié pendant une période transitoire de 3 ans, au-delà de :

- 37 heures hebdomadaires pendant la première année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;
- 36 heures hebdomadaires pendant la deuxième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;
- 35,5 heures hebdomadaires pendant la troisième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi.

8.2. Contingent dans le cadre du dispositif d'aménagement/ réduction du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du dispositif d'aménagement/ réduction du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des fluctuations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

8.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux paragraphes ci-dessus.

Dispositions particulières aux personnels employés à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Durée du travail

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail, lorsqu'il aura été constaté que, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié employé à temps partiel aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition expresse du salarié concerné, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué.

9.2. Situation des personnels employés à temps partiel dont l'activité est fractionnée

a) Principe :

Compte tenu des plages d'activité générées par les demandes de la clientèle, les horaires de travail des personnels employés à temps partiel et affectés aux activités :

- de comptage ;
- de post-marquage ;
- de gestion des guichets automatiques de banque,

peuvent être organisés en 2 vacations au cours de la journée.

Dans ces conditions, pour permettre le maintien d'organisations de travail adaptées à ces demandes et en application des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord-cadre conviennent que les horaires de travail des personnels visés ci-dessus peuvent comporter, au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

b) Contreparties :

Les temps d'interruption de l'activité excédant les 2 heures visées ci-dessus, déduction faite du temps éventuellement consacré au repas, font l'objet d'une indemnisation correspondant à 17 % de leur durée.

Dispositions particulières aux personnels employés entre 32 heures et 39 heures hebdomadaires

Article 10

En vigueur étendu

À titre exceptionnel, il sera procédé à la requalification du contrat de travail des salariés dont l'horaire contractuel était fixé entre 32 heures et 39 heures hebdomadaires sur la base suivante :

- lorsque l'horaire hebdomadaire moyen réellement effectué en 1998 excède l'horaire contractuel, le contrat de travail sera réévalué sur la base de l'horaire réellement effectué dans la limite maximale de 39 heures hebdomadaires ;
- dès lors que le nouvel horaire ainsi contractualisé ne sera pas inférieur de plus de 1 heure au nouvel horaire collectif mis en place pour les salariés de même catégorie dans l'entreprise ou l'établissement, l'horaire de travail sera requalifié à temps complet.

Titre IV : Dispositions diverses

Clause de révision

Article 11

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où les dispositions légales ou réglementaires postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord-cadre remettraient en cause certaines de ses dispositions, les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation afin de trouver un accord sur les aménagements à apporter aux dispositions dudit accord-cadre.

Entrée en application de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension afin, notamment, de permettre à l'ensemble des entreprises du secteur d'anticiper, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998, les échéances fixées par cette dernière.

Publicité et dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)

Signataires	
Organisations patronales	CNPA ; FNA ; FNB ; ENT voyage ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTP ; SAMERA ; OTRE ; TLF ; UPF ; FNTR ; CNM ; SETO ; ASAV ; GASPE ; RATP ; APERMA,
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; UNSA ; UGICT CGT ; UNSA spectacle ; FGA CFDT ; CNTPA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FGMM CFDT ; CGT FCS ; CFTC métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FNST CGT ; FO UNCP ; FTM CGT ; SNEPS CFE-CGC ; CFE-CGC métallurgie ; UNSA ferroviaire ; FNSM CGT ; SNRTC CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; FAT UNSA ; CFE-CGC marine,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

Préambule

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;

- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

I. - Constitution de l'OPCO-M

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

II. - Organes de gouvernance

En vigueur non étendu

II - 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges

de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quitus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 3. Conseil d'administration

II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;

- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écarterant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;
- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;
- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

Annexes

Article Annexe II

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations professionnelles

Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.

Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.

Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.

Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.

Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Buffer, 75017 Paris.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.

Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.

Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Buffer, 75017 Paris.

Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.

Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Article Annexe II bis

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations professionnelles - RATP

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

Article Annexe III bis

En vigueur non étendu

Annexe III bis

RATP liste des organisations syndicales de salariés

CFE-CGC Groupe RATP, 21, square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85, rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

Nouveautés

Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)

Date du texte : 2014-07-08

Publié au BOCC N° : 20140039

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agents de voyages (SNAV) (SNAV) Fédération des entreprises de propreté (FEP) (SNAV) Armateurs de France (ADF) (SNAV) Union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) (SNAV) Comité des armateurs fluviaux (CAF) (SNAV) Union des transports publics et ferroviaires (UTP) (SNAV) Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) (SNAV) Fédération nationale des artisans ambulanciers (SNAV) Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNST) (SNAV) Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) (SNAV) Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (SNAV) Fédération des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) (SNAV) Union des ports de France (UPF) (SNAV) Chambre nationale des services d'ambulances -CNSA (SNAV) Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France-CSD (SNAV) Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire-FEDESFI (SNAV) Fédération nationale des transports de voyageurs -FNT (SNAV) Fédération nationale des transports routiers (FNTR) (SNAV) Fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat- FEDIMAG (SNAV)
Organisations de salariés	Fédération autonome du transport - FAT UNSA (FAT UNSA) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FAT UNSA) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FAT UNSA) Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT) (FAT UNSA) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FAT UNSA) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (FAT UNSA) Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FAT UNSA) Fédération nationale des ports et docks CGT (FAT UNSA) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FAT UNSA) Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FAT UNSA) Fédération nationale des transports et de la Logistique FO UNCP (FAT UNSA) Fédération générale CFTC des transports (FGT) (FAT UNSA) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services - CGT FO (FAT UNSA) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT CGT-FO) (FAT UNSA) Syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigations (fédération des transports CFE-CGC) (FAT UNSA) Fédération Nationale des Syndicats Maritimes FNSM CGT (FAT UNSA) Syndicat National des cadres navigants de la marine marchande CFE-CGC (FAT UNSA) SNES CFE CGC (FAT UNSA)

Article 1 Choix de l'OPCA pour les entreprises de propreté et services associés

Les signataires représentant les entreprises de propreté et services associés décident d'adhérer en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé à l'OPCA-TRANSPORTS à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ainsi, toute référence à un autre OPCA dans les dispositions conventionnelles concernées sera annulée et remplacée par la référence à l'OPCA-TRANSPORTS.

Article 2 Champ d'application

Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (IDCC 3043).

Article 3 Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA-TRANSPORTS

Conformément aux statuts de l'OPCA-TRANSPORTS, l'Assemblée Générale du 24 juin 2014 de l'OPCA-TRANSPORTS a été consultée et a émis un avis favorable à l'adhésion des entreprises de propreté et services associés.

Les parties conviennent donc de l'adhésion du « secteur des entreprises de propreté et services associés » à l'accord d'adhésion du 26 mai 2011 de l'OPCA-TRANSPORTS.

A compter de la signature de l'accord, les organisations représentant le « secteur des entreprises de propreté et services associés » pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 26 mai 2011 et aux conséquences de droits en découlant.

Article 4 Versements des entreprises adhérentes

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la Convention collective nationale « des entreprises de propreté et services associés », les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale verseront leurs contributions à l'OPCA-TRANSPORTS avant le 28 février 2015, sur la base de la masse salariale 2014.

Article 5 Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 3 à l'accord du 02/04/1998 - CFA voyageurs (10 juin 2015)

Date du texte : 2015-06-10

Publié au BOCC N° : 20150031

Signataires	
Organisations patronales	Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (OTRE)
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FGTE CFDT)
	Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FGTE CFDT)
	Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FGTE CFDT)
	Fédération nationale des transports et de la Logistique FO UNCP (FGTE CFDT)
	Fédération générale CFTC des transports (FGT) (FGTE CFDT)

PREAMBULE :

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs, l'Accord national professionnel du 2 avril 1998 a mis en place un congé de fin d'activité pour les conducteurs des entreprises de Transport Routier de Voyageurs – TRV – auxquels s'appliquent la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du Transport.

Considérant la nécessité de maintenir l'équilibre financier de ce régime afin notamment d'assurer sa pérennité, il est apporté aux dispositions de l'Accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 les modifications suivantes :

ARTICLE 1 :

L'article II « *Personnels concernés* » de l'Accord est complété comme suit :

« *Pour être prises en compte, les années de conduite doivent obligatoirement avoir été exercées :*

- *soit en totalité dans une entreprise de Transport Routier de Voyageurs entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport ;*

- *soit pour partie dans une entreprise de Transport Routier de Voyageurs et pour partie, à l'exception des périodes de travail à temps partiel, dans une entreprise de transport de marchandises et/ou de transport de déménagement (véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC) entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport.*

Il est, par ailleurs, convenu que les années d'activité exercées à temps complet en qualité de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de fonds et valeurs dans des entreprises de transports de fonds et valeurs entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport sont également prises en compte pour apprécier le nombre d'années exigé.

»

ARTICLE 2 – ENTREE EN APPLICATION

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

ARTICLE 3 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2231-6, L.2261-1, D.2231-1 et L.2261-15 du Code du Travail.

Accord du 16 juin 2016

Date du texte : 2016-06-16

Publié au BOCC N° :

Préambule

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et, ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît, particulièrement dans celles qui emploient le plus grand nombre de salariés.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, surtout depuis 2008, le déficit de l'Assurance Maladie ayant conduit les Pouvoirs Publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux sur les années 2009 / 2012 suite aux modifications conventionnelles intervenues consécutivement à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes dite « arrêt Delas ».

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale, notamment au niveau des PME/TPE.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers,
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles et décident de revenir aux règles de droit commun en matière de calcul du temps de travail effectif.

Concernant ces nouvelles règles de calcul du temps de travail, la portée de la jurisprudence précitée de la Cour de Justice des Communautés Européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les partenaires sociaux à décider d'en programmer la suppression.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa

communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur population telle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la structure de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 et, d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du transport sanitaire, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit Accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit Accord-cadre.

TITRE LIMINAIRE - NATURE DE L'ACCORD

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF REV 2		NAF REV 1	
Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Article 2 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail / périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié - quel qu'en soit le motif -, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3 - Amplitude

A) Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos

hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

B) Limites

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures. L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne sur quatre semaines,
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

C) Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une "indemnité de dépassement d'amplitude journalière" -IDAJ- correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

Article 4 - Temps de travail effectif

A) Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- La visite médicale d'embauché et les examens obligatoires,
- Les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud'hommes ..).
- Le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

B) Calcul du temps de travail effectif

B- 1) Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, conformément au principe exposé dans le Préambule du présent accord, leur décision de ne plus recourir aux équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Toutefois, conscients de l'incidence de cette avancée sociale majeure sur l'organisation de l'activité des entreprises et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les partenaires sociaux conviennent de procéder à cette suppression définitive et plénière, conformément aux dispositions du paragraphe C) ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18h et 10h), les dimanches (entre 6h et 22h) et jours fériés (entre 6h et 22h),
- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l'objet d'un régime d'équivalences, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B- 2) Règles de calcul

* Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

* Situation particulière des services de permanence

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

C) Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B) ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule subsistera la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

l'extension sans réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit intervenue dans ce délai,

les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les entreprises pourront convenir d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de permanences sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

D) Limites maximales et minimales

1) Limites maximales et minimales quotidiennes

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2) Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 5 - Pauses ou coupures

A) Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de permanence sous régime du coefficient d'équivalences et sans préjudice des conditions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou coupure constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Pendant cette période de pause ou coupure les personnels peuvent vaquer librement à des occupations personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou de coupure et sans remise en cause du caractère exceptionnel des

interruptions dont les pauses ou coupures peuvent faire l'objet conformément aux principes figurant dans le paragraphe E) ci-dessous, les personnels ambulanciers doivent pouvoir être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pause(s) ou coupure(s).

La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission.

B) Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou coupures :

1) La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause »)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son amplitude de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des entreprises de transDort sanitaire.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été atteinte pause ou coupure comprise.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1321-10 du Code des transports, la période de pause au sens du présent accord peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

La pause légale peut coïncider avec la pause ou coupure repas.

2) La « pause ou coupure repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises soit entre 11 heures et 14 heures 30 soit entre 18 heures 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnels ambulanciers de prendre leur repas dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou coupures est qualifiée de « pause ou coupure repas » et doit obligatoirement :

être d'au moins 30 minutes,

s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

3) La pause ou coupure d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

C) Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessous.

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont exclus du temps de travail effectif :

lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou coupure « repas », à 30 minutes en continu,

lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 heure 30 du lundi au samedi « jour » / 2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Si la pause ou coupure « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes mais égale ou supérieure à 20 minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au § B-I ci-dessus.

Le plafond d'1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le plafond ci-dessus constitue une limite maximale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

D) Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur:

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des coupures par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer directement en contact avec le personnel ambulancier faute d'être présent ou de moyen technique adapté (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures qui ont pu être interrompues dans le respect des dispositions du présent accord sont reportées.

E) Cas exceptionnel d'interruption de la pause ou coupure

* Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique imposant l'intervention immédiate des personnels ambulanciers peuvent justifier l'interruption des pauses ou coupures.

* Portée

En conséquence, la pause ou coupure ne peut être interrompue qu'en cas de demande d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irrépessible.

* Requalification en temps de travail effectif

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la coupure est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou coupure « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de contreparties définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire retenu pour calculer cette contrepartie est égal à la moyenne des taux horaires conventionnels en vigueur applicables aux personnels ambulanciers A et B.

Ce taux horaire moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels desdits personnels.

Le versement de cette contrepartie est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paye.

En application des dispositions de l'article 22bis de la CCNA1 de la CCNTR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise.

Article 7 - Repos quotidien et hebdomadaire

A) Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié : dans ces situations les personnels ambulanciers perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1 de la CCNTR.

B) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours d'un mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 8 - Heures supplémentaires

A) Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

B) Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4 B) du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires - hors dispositif de modulation du temps de travail - est fixé à 480 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 9 - Travail de nuit

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;

soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers

bénéficient des contreparties suivantes :

pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;

pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B) 1).

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Article 10 - Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés par tous moyens (feuille de route, pointeuse ...).

Les moyens d'enregistrement doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- Heure de prise de service
- Heure de fin de service
- Heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure)
- Lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile)

Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

TITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 11 - Revalorisation des taux horaires conventionnels

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conclure, un avenant à l'Accord sur les

rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004.

Article 12 - Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du Transport et de la Logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 13 - Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'intéresseront également à la conception de modules de formation facilitant l'évolution des personnels vers d'autres familles et/ou filières professionnelles exigeant des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et engageront une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, titres ou diplômes dans les activités du transport sanitaire.

Article 14 - Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000

Les dispositions ci-après de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont abrogées.

En conséquence, elles ne sont plus applicables à compter de l'entrée en application des dispositions du présent accord dans les entreprises dans les conditions qu'il fixe en son article 18:

Art. 2 - Définitions et limites maximales

Art. 3 - Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants Art.4 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité Art. 5 - Repos quotidien

Art. 7 - Modalité de contrôle et de suivi (uniquement art. 7 a) à 7 c))

Art. 8 - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (disposition déjà abrogée).

Art. 9 - Dispositions relatives à l'emploi

Art. 10-1 Contingent hors modulation du temps de travail

Art. 15 - Travail à temps partiel

Art. 16 - Double équipage

Art.18 - Travail de nuit

Art. 19 - Temps de repos et de pause

Art. 20 - Commission de suivi du présent accord

Article 15 - Commission de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, une Commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

La Commission nationale de suivi de l'accord a pour mission sur un plan général de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également pour mission de faire le bilan de cette application.

Plus particulièrement, la Commission nationale de suivi appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nombre de pauses et coupures au cours d'une période journalières et les durées maximales cumulées des temps de pauses et coupures des

personnels ambulanciers fixées par le présent accord, d'autre part, les nouvelles organisations adoptées par les entreprises consécutivement à son entrée en application.

Ce bilan sera opéré à partir d'une enquête menée auprès des entreprises dont les modalités seront fixées par les partenaires sociaux.

La Commission nationale de suivi est également chargée de suivre l'évolution des dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale visées à l'article 4) B du présent accord.

La Commission nationale de suivi se réunit une fois par semestre sous l'égide de la Présidence de la Commission Mixte Paritaire. Sa première réunion se tiendra six mois après l'extension du présent accord.

Elle peut également se réunir :

sur demande d'une ou des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes, sur demande d'une entreprise ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est saisie d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des dispositions du présent accord, elle doit rendre un avis écrit et circonstancié sous l'égide de la Présidence de la Commission Mixte Paritaire.

Article 16 - Mise en conformité du modèle de feuille de route

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié annexé à l'Accord-cadre du 4 mai 2000 afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 17 - Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

TITRE III - FORMALITES ADMINISTRATIVES ET ENTREE EN APPLICATION

Article 18 - Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au journal officiel, sans que cette date ne puisse revêtir un caractère obligatoire avant le 3 avril 2017.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

Article 19 - Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-2 et L 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 14

Date du texte : 2016-12-13

Publié au BOCC N° :

ARTICLE 1^{er}

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés

conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

ARTICLE 3

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} avril 2017.

ARTICLE 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-2 et L 2261-15 du Code du travail.

PERSONNEL OUVRIER

Entreprises de transport de déménagement

Taux horaires en euros

A compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} avril 2017

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	
128 D	9,88
138 D	10,06
150 D	10,56

En application de l'avenant n°3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié dimanche - art. 7 ou 7 quater) de : 10,56 € ou 24,64€.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80€.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80 €.

PERSONNEL EMPLOYE

Entreprises de transport de déménagement

Taux horaires en euros

A compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} avril 2017

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105 110 115	9.87
120	9,91
125	9,97
132,50	10,03
140	10,13
148,50	10.23

PERSONNEL TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE

Entreprises de transport de déménagement

Taux horaires en euros

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} avril 2017

GROUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	10,58
2	157,50	10,68
3	165	11,03
4	175	11,64
5	185	12,33
6	200	13,33
7	215	14,32
8	225	15,00

PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE

Entreprises de transport de déménagement

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

(en euros)

A compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} avril 2017

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 031,74	2 402,38
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 113,59	2 558,52
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 196,44	2 714,73
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 117,05	2 858,78
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 281,75	3 171,13
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 445,43	3 483,41

(1) Article 5 alinéa 4

Avenant n°107

Date du texte : 2016-12-13

Publié au BOCC N° :

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 106, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit :

Préambule

Actuellement, l'avenant n°94 du 13 mars 2005 laisse à la discrétion de l'entreprise le mode de calcul de la part variable conventionnelle. Néanmoins, ce mode de calcul n'a pas été défini de façon claire et explicite dans la majorité des entreprises concernées.

Le présent avenant a pour vocation de préciser le régime de la part variable conventionnelle instaurée par l'article 1.3 de l'avenant n°94, afin de permettre une meilleure applicabilité dans le respect des règles de sécurité. Les signataires du présent avenant :

- soulignent en premier lieu leur attachement à l'avenant n°94 du 13 décembre 2005 qui a permis de clarifier les règles sociales des métiers de la course ;
- rappellent en second lieu le caractère impératif de l'avenant n°94 qui reste intégralement applicable ;
- proposent un mode de calcul de référence à l'ensemble de la profession, applicable sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise.

Il est préalablement rappelé que, sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de coursier tel qu'il est défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de coursier confirmé 1^{er} degré et 2^{ème} degré, la part variable conventionnelle 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 ;
- à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 2^{ème} degré.

Article 1 - Modalités de la part variable conventionnelle

Après le 6^{ème} alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« La part variable conventionnelle peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise.

L'accord définit en premier lieu le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué. Ce quota de points formera alors le barème applicable pour déterminer la part variable conventionnelle attribuée au salarié. Le barème peut être fixé par points ou par tranche de points.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, le temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable est proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs, des heures d'absence autorisées.

L'accord fixe en second lieu la rétribution accordée par points ou par tranche de points. La part variable conventionnelle est basée sur le taux horaire conventionnel du salarié. »

Article 2 - Dispositions d'ordre public

Avant le dernier alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« Le barème de la part variable conventionnelle déterminé par l'accord d'entreprise doit impérativement respecter les critères suivants :

- l'urgence client ne doit pas être une urgence pour le salarié coursier afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coursier ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;
- la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;
- le salarié coursier ne doit pas être incité à charger plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de toutes autres raisons qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;
- le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coursier dès lors qu'il aura informé son régulateur de toutes anomalies lors de sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées etc.) ;

- pour l'attribution des courses, le régulateur ne se basera que sur la position du salarié coursier et des courses que ce dernier aura à réaliser ;

- le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un maximum de points pour augmenter sa part variable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 26.2.3 de la CCNA1 relatives au carnet de route, l'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise instituant le barème. »

Article 3 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

Avenant n° 1

Date du texte : 2017-03-07

Publié au BOCC N° :

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955. les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Article 1 - Champ d'application

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37-1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la Convention Collective Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.298 « affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63.4B et 63.4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité / décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

Article 2 : Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 3 Durée et révision

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L.2221-5 et L.2261-8 du code du travail.

Article 4 : Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 12 avril 2017

Date du texte : 2017-04-12

Publié au BOCC N° :

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte de plus en plus concurrentiel, évolutif et soumis à des aléas externes à fort impact sur les entreprises et les salariés, suppose des adaptations permanentes des entreprises de transports, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et les services associés, tant pour les grandes entreprises que pour les TPE et PME qui constituent la grande majorité des entreprises de la Branche des transports routiers.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent Accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les *salariés* ainsi que les demandeurs d'emploi et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Dans la poursuite de la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la Branche, dont la dernière grande étape était l'« Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les Transports Routiers et les Activités Auxiliaires du Transport du 1^{er} février 2011 » et à conforter les instances paritaires de la Branche, les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la Branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de leur carrière.

Les parties signataires insistent, par ce nouvel Accord, sur leur volonté de permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Elles réaffirment leur volonté de favoriser l'employabilité des salariés, leur maintien aux postes de travail et l'élévation personnelle de leur niveau de compétences et connaissances par la formation. Elles entendent également accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de renouvellement dans les entreprises de transports et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi.

L'Accord National interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le Compte Personnel de Formation.

Le présent Accord s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouvel environnement juridique et social et cet objectif majeur et volontariste. Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation du personnel en permettant à la Branche de disposer des outils nécessaires à l'accès des personnes aux métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il est d'ailleurs souligné que la formation doit s'inscrire dans une démarche globale permettant également au salarié de devenir co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours professionnel et de la construction de son projet personnel et que des outils tels que le passeport formation peuvent l'y aider ;
- rationaliser/créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants, afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi et ce, à destination de tous les publics : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi, dans le respect des principes de l'égalité des chances et de l'égalité femmes / hommes ;
- concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats de professionnalisation et la transmission des compétences par le tuteur pour les contrats de professionnalisation ainsi que la valorisation de la transmission des compétences du maître d'apprentissage ;
- sécuriser les financements des formations Transport Routier et Activités Auxiliaires du Transport via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement, traduction concrète que la Profession considère la formation professionnelle comme un investissement ;
- réaffirmer sans équivoque le rôle premier de la CPNE dans la politique de Branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la Branche (y compris via les formations à l'initiative des salariés - CPF, CIF) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNE, OPTL notamment) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la Branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux (via le Conseil en Evolution Professionnelle, le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience par exemple) et permettant aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des Transports Routiers.

CHAPITRE LIMINAIRE

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport.

Rappel des principes généraux d'égalité d'accès à la formation

Les parties signataires rappellent que la formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, il est souligné que les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent notamment être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de formation des *personnels* à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, dans l'objectif de leur permettre de demeurer à leur poste ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillant selon des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher les solutions le permettant.

TITRE I - LA GOUVERNANCE

Article 1 - La Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et Activités Auxiliaires du Transport, une Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la Branche en matière de formation professionnelle ; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la Branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en Commission Paritaire de Négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent Accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux :

- de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL) ;
- des organismes de développement de formation de la Branche (AFT, OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES) ;
- des organismes dispensateurs de formation de la Branche (AFTRAL, PROMOTRANS) ;
- des Commissions Professionnelles Consultatives instituées auprès du Ministère chargé de l'emploi - CPC « Transport et Logistique » - et du Ministère de l'éducation nationale - CPC "Transport, Logistique, Sécurité et autres services".

2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des attentes de la Profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement ;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au Répertoire National de la Certification Professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement ou titre des priorités de Branche ;

- favoriser la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), la coopération avec l'Education Nationale, la fonction tutorale ;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;
- établir et actualiser la liste de Branche des formations éligibles au Compte Personnel de Formation ;
- élaborer le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en Commission Professionnelle Consultative (CPC).

La CPNE porte également un intérêt particulier à l'accès aux titres et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des Contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de Branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;
- examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification ;
- arrêter la liste des CFA et établissements de la Branche et ceux soutenus par la Branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des Accords en faveur du Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) entre l'Etat et la Profession ; elle définit les axes stratégiques et projets menés dans ce cadre et est informée de l'exécution desdits accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation. Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la Profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes - au regard des besoins de la Branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle - et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage
- de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA

Article 2 - L'Observatoire Prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les Transports et la Logistique (OPTL)

Afin d'en assurer la pertinence et la cohérence dans les prises de décision, l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du Comité Paritaire de Pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la Branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie.

Ce Comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le Comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le Comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du Comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le Comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour se faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la Branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les tableaux de bord de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la Branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de trois cents salariés.

2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le Comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

Article 3 - L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la Branche, ci-dessous « OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES », dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent Accord consistent à :

- collecter, mutualiser, gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement notamment publique ou versement volontaire des entreprises ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, notamment de l'apprentissage ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle initiale et continue décidée par accord de Branche ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises qui effectuent des versements volontaires ;
- informer, sensibiliser et accompagner la Branche, les entreprises et les actifs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour favoriser le développement des parcours professionnels, l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES :

- développe et valorise des logiques de Branche et de passerelles notamment en assurant la promotion de la certification et de la qualification ;
- affirme sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque Branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA - TRANSPORTS ET SERVICES poursuit, pour les besoins de la Branche, entreprises et actifs des secteurs :

- le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et optimal ;
- le développement des outils dématérialisés entre les acteurs partie prenante aux questions emploi-formation pour plus de simplification des échanges ;
- la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

Par ailleurs, l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES accompagne les TPE-PME afin d'augmenter l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES s'assure également de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les partenaires sociaux veillent à ce que l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées

ou cofinancées.

2. Priorités de la Branche

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent Accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la Branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la Commission Paritaire de Négociation à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la Branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/PME.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et l'Etat définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions,
- une convention est conclue entre l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et l'Etat définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7-du présent Accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la Branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie). Le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année suivant la signature du présent Accord.

Article 4 - L'Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers

1. Définitions

Conformément à l'article 1635bis M du Code Général des Impôts, la taxe fiscale affectée à l'Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public :

- de financer en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteur routier ainsi que les formations initiales autres que celles des conducteurs ;
- d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ;
- de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ;
- de participer aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
- de soutenir l'activité de l'Education Nationale par le financement des *caries* de qualification des conducteurs pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base transport de marchandises dangereuses, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier... ;

- de conduire des actions liées à des enjeux sociétaux, demandant une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes,...).

2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention triennale signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'Etat (représenté par les ministères chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.

Article 5 - Les opérateurs de formation

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la Profession (AFTRAL et Promotrans).

Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la Profession.

Article 6 - Les Commissions Professionnelles Consultatives

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « Transport et Logistique ») et du Ministère de l'Education nationale (CPC « Transport, Logistique, Sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Article 7 - Coordination et complémentarité des acteurs

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la Branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions des précédents chapitres. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la Branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures *concernées* et afin d'en assurer la cohésion, la CPNE tient, par cette démarche structurante, un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

TITRE II - FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI, L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS DES SALARIES

CHAPITRE 1 - LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositifs de la professionnalisation, dispositifs qui permettent tant le développement du parcours professionnel des *sahrlés* que la compétitivité des entreprises. Il est souligné que les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir,

d'une priorité d'embauché dans les entreprises.

Article 8 - La formation par alternance

Article 8 -A- Contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent à l'apprentissage comme dispositif de professionnalisation et rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la Nation. En effet, il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

1. Modalité de mise en œuvre

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

2. Bénéficiaires

Sont visés les jeunes de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des dérogations à ces limites d'âge existent.

3. Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

4. Rémunération des contrats d'apprentissage

Les apprentis perçoivent une rémunération minimale dont les montants sont fixés ci-dessous :

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	35 % du SMIC	51 % du SMIC	55 % du SMIC ou minimum conventionnel
2 ^e année	47 % du SMIC	59 % du SMIC	65 % du SMIC ou minimum conventionnel
3 ^e année	63 % du SMIC	75 % du SMIC	85 % du SMIC ou minimum conventionnel

5. Reversements au bénéfice des Centres de Formation d'Apprentis

Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent Accord, d'affecter au financement de Centres de Formation d'Apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Dans le respect de la politique de Branche et des principes fixés par la CPNE, le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux Centres de Formation d'Apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la Profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
- à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les Centres de Formation d'Apprentis des fonds versés ;
- à la CPNE de suivre l'estimation budgétaire faite par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Montant des reversements

Le montant des reversements est établi par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES, dans le respect de la politique de Branche et des principes fixés par la CPNE.

L'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la Profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls centres de formation d'apprentis figurant sur la liste transmise par la CPNE à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES pour la répartition de la Taxe d'apprentissage formant des apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport conformément aux déclarations des entreprises lors du versement de la taxe d'apprentissage à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES ;
- préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent Accord ;
- sur la base d'une demande établie par les Centres de Formation d'Apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des Centres de Formation d'Apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Modalités des reversements Transport routier de personnes

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs : les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ; Les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Pour les entreprises de transport sanitaire : une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations "Transport sanitaire" des Centres de Formation d'Apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des Centres de Formation d'Apprentis de la Branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Transport routier de marchandises

Dans le respect des principes et modalités fixés par le point 4 de l'article 8A du présent Accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations "Transport" et "Logistique" des Centres de Formation d'Apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des Centres de Formation d'Apprentis de la Branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Convention de mise en œuvre

Une convention est passée entre l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et la CPNE portant sur les modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des Centres de Formation d'Apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités

- fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES en fin d'exercice.

Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalles réguliers afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des Centres de Formation d'Apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

6. Affectation des fonds de la taxe d'apprentissage

Dans un contexte économique et social particulièrement difficile, les partenaires sociaux souhaitent s'engager en faveur de l'insertion des jeunes par la voie de l'apprentissage et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la Branche.

Les partenaires sociaux soulignent, pour la Branche, le faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 4,5%) et le haut niveau de réussite aux examens préparés (87%) ainsi que le taux d'insertion professionnelle de 76%, largement supérieur à la moyenne nationale des Centres de Formation d'Apprentis d'autres Branches (58,6%).

Les partenaires sociaux demandent au Conseil d'Administration de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES, qui est devenu en 2016 l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la Branche transport, d'affecter prioritairement les fonds libres disponibles de la taxe d'apprentissage au fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis et établissements de la Branche Transport et soutenus par la Branche.

La liste des Centres de Formation d'Apprentis et établissements de la Branche et ceux soutenus par la Branche est arrêtée par la CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CPNE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

Article 8 B - Le Contrat de professionnalisation

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux demandent que soient recherchées toutes les solutions afin de pouvoir poursuivre la formation dans les meilleures conditions possibles, notamment via les CFA et établissements de Branche ou soutenus par la Branche.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent Accord.

2. Déroulement du contrat

Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

- les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou

professionnel ;

- les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Durée et mise en œuvre du contrat

Établi par écrit et adressé par l'employeur à OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Principe

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée *déterminée* ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

- les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les actions visées par la CPNE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25% de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de professionnalisation prises en charge par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES sont fixées en annexe du présent Accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. A ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

Age du bénéficiaire	Niveau de qualification du titulaire	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification > bac professionnel
	En pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65%
21 ans <= Age < 26 ans	70%	80%
Age > 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au SMIC	

Lorsque les *contrats* ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100%.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de

professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération fixée dans le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire, pour la durée restant à courir entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

4. Forfaits de prise en charge

La participation financière de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES après consultation de la CPNE.

Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Article 9 - La Période de professionnalisation

1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée minimale est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement « période de pro » ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Les partenaires sociaux incitent au suivi des activités des salariés en période de professionnalisation, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

2. Nature des actions de formation

Les actions éligibles sont les suivantes :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP, ouvrant droit à un CQP ou reconnues dans les classifications d'une Convention Collective Nationale de Branche ;
- les formations permettant l'accès au Socle commun de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation,
- soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du Compte Personnel de Formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences des salariés, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

4. Financement

La participation financière de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et d'une information par l'entreprise aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Article 10 - Le Congé Individuel de Formation (CIF)

1. Définition

Le Congé Individuel de Formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un Congé Individuel de Formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du Congé Individuel de Formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

4. Actions des Organismes Paritaires Agréés de gestion du Congé Individuel de Formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD ;
- délivrent le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions organisées dans le cadre du Congé Individuel de Formation, en lien le cas échéant avec la mobilisation du Compte Personnel de Formation ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la Branche relèvent des FONGECIF de la région où se situe l'entreprise.

Article 11 - La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

Jurys VAE

Les *salariés* désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys. Les modalités de maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la Convention Collective du Transport Routier et Activités Auxiliaires du Transport.

Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions définies par la CPNE.

Spécificité CQP

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les Certificats de Qualification Professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la participation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Article 12 - L'accompagnement par le Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'exerce :

- Maître d'apprentissage ;
- Tuteur de contrat de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction pour la première fois sur toute période de cinq ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-TRANSPORT ET SERVICES.

Les partenaires sociaux soulignent que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que les contreparties accordées ne se cumulent pas.

Ils soulignent également que toutes les catégories socio-professionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

1. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du Directeur Régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du Directeur Régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le Centre de Formation d'Apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est *consacré* par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice; le montant de cette prime - versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale - ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois.
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des contreparties en temps et en argent.

2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les *salariés* qualifiés de l'entreprise ou du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion par la Qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l'(les) entreprise(s) concernée(s).

Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités *nécessaires afin* de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime - versée pendant toute la durée du contrat - ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois.
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

Article 13 - Le Plan de Formation

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formations décidé par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le Comité d'Entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et notamment sur le programme pluriannuel de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

o soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ; o soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et peuvent alors ouvrir droit à une allocation de formation.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

Elles assurent ces missions au regard des résultats des travaux menés par l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les Institutions Représentatives du Personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le Comité d'Entreprise ou les Institutions Représentatives du Personnel qui en exercent les missions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage sont amenés à se prononcer sur le plan de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) à une information sur les structures de la formation de Branche et a minima, à l'indication des coordonnées de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des *salariés* sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

CHAPITRE 2 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 14 - Présentation du Compte Personnel de Formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) a succédé au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le Compte Personnel de Formation est « universel ». Il est conçu comme un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, pourra mobiliser les heures accumulées pour suivre une formation. Ainsi, à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi, les heures créditées sur le Compte Personnel de Formation pourront être utilisées au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le Compte Personnel de Formation pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du compte relève d'une démarche individuelle de la part de son titulaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un Compte Personnel de Formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 15 - Droits acquis au titre du DIF

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1^{er} janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le *cadre* du Compte Personnel de Formation dans la limite d'un plafond global de 150 h. Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation.

Article 16 - Alimentation du Compte Personnel de Formation

Lorsque le titulaire est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des abondements supplémentaires. Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce nombre d'heures et ce plafond sont majorés pour certains bénéficiaires. Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés au « prorata temporis ».

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Article 17 - Abondements du Compte Personnel de Formation

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de *financer* une formation éligible au compte.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle Emploi ;
- le fonds de développement pour insertion des handicapés. Article 18 - Les formations éligibles

Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation pour un salarié sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires ;
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes et certifiantes qui figurent sur au moins une des listes [liste nationale de Branche (CPNE), liste interprofessionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)].

Il est rappelé que seules peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :

- o les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- o les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- o et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L6323-6 du Code du travail.

Article 19 - Les priorités de la CPNE

Dans ce cadre législatif, les priorités de la Branche en matière de formation relèvent de la CPNE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est amendable tout au long de l'année par la CPNE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

Article 20 - Mobilisation du compte

Le Compte Personnel de Formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

En dehors du temps de travail

L'utilisation du Compte Personnel de Formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valider sa formation par un Conseiller en Évolution Professionnelle.

En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du Compte Personnel de Formation en tout ou partie pendant le temps de travail est

soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est financée au titre :

- des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de deux des trois points fixés au point « abondement » de l'article 22.2 du présent accord ou si les entretiens n'ont pas été effectués ;
- des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- des formations visant à l'accompagnement de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum soixante jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaire pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Article 21 - Prise en charge des frais de formation

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES au titre du Compte Personnel de Formation sont affectés à la prise en charge d'actions de formations éligibles au Compte Personnel de Formation et des frais *annexes* afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du Compte Personnel de Formation.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du Compte Personnel de Formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le Conseil d'Administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du Compte Personnel de Formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du Conseil d'Administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

CHAPITRE 3 - L'ACCES A L'INFORMATION ET A L'ORIENTATION

Article 22 - L'entretien professionnel

1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et comporte des informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

2. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de transfert conventionnel, notamment dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel incombant à l'ancien employeur.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie prévu au Code de la Sécurité Sociale ;
- d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu également à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des Acquis de son Expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Abondement

Conformément aux conditions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le salarié qui, au cours de ces six années, n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, bénéficie d'un abondement de son Compte Personnel de Formation.

Article 23 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences a pour objet de permettre à chaque personne de *reiracer* tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation.

Il permet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et se matérialise par un portefeuille personnel et coordonné de documents recensant les compétences et qualifications, illustrant ainsi le parcours professionnel accompli.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences constitue la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage. Sa communication relève de son libre choix.

Un modèle a été élaboré par la Branche et est disponible sur le site internet de l'OPTL.

Article 24 - Le Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan de compétence peut être réalisé :

- sur proposition de l'employeur, dans le cadre du plan, avec le consentement du salarié ;
- à l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail ou dans le cadre du congé de bilan de compétences.

1. Présentation

Tout salarié qui justifie d'une certaine ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui permettant de réaliser un bilan de compétences durant ses heures de travail. Ce congé peut être rémunéré par l'OPACIF.

2. Bénéficiaires

Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié en CDI doit justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Salarié en CDD

Le salarié en CDD doit justifier :

- de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

3. Procédure

Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

Réponse de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours maximum pour répondre.

Il peut reporter le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement si ce report est justifié par des raisons de service.

Le refus de l'employeur s'impose si le salarié ne respecte pas le délai de franchise de 5 ans.

4. Prise en charge financière

Le salarié peut demander la prise en charge de sa rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Congé Individuel de Formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans les cas suivants :

- la demande du salarié ne peut pas être rattachée à une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- l'organisme prestataire du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur ;
- l'OPACIF n'a pas les capacités financières de satisfaire toutes les demandes : les demandes sont alors satisfaites selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs ou de la taille des

entreprises qui les emploient.

L'OPACIF qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de sa possibilité de déposer un recours gracieux dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge. En cas de confirmation du refus de prise en charge, l'organisme collecteur doit motiver sa décision.

4. Mise en oeuvre du congé de bilan de compétences

Etablissement d'une convention

Si le bilan de compétences est accompli pendant un congé de bilan de compétences, une convention entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'organisme collecteur doit être conclue au préalable.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives. Durée du congé

La durée du congé est au maximum fixée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Ces heures de congé sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et aux avantages liés à l'ancienneté.

Rémunération

Lorsque le congé de bilan de compétences est pris en charge financièrement, la rémunération habituelle du salarié est maintenue (dans la limite de 24 heures par bilan).

Article 25 - Le Conseil en Évolution Professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au Compte Personnel de Formation.

L'offre de service du Conseil en Evolution Professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le Conseil en Évolution Professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle Emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes paritaires agréés pour la prise en charge de CIF ;
- l'Association Pour l'Emploi des *Cadres* (APEC) ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

TITRE III - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que toute entreprise doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation.

En sa qualité d'Organisme Paritaire Collecteur Agréé et d'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage dédié à la Branche, l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport.

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître la formation comme un investissement et conviennent du financement de la formation professionnelle suivant :

- compte tenu des nouvelles dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la Branche s'acquittent auprès de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES d'une contribution unique légale, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise ;

- elles justifient également auprès de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES qu'elles respectent un Investissement formation, dans les conditions détaillées ci-après.

Article 26 - Contribution légale

1. Entreprise de moins de 11 salariés

Cette contribution unique légale est de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 1 à 10 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

	Plan de formation	Professionalisation	Total
Montant	0,40%	0,15%	0,55%

2. Entreprise de 11 à 49 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,20%	0,30%	0,15%	0,20%	0,15%	1%

3. Entreprise de 50 à 299 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,10%	0,30%	0,20%	0,20%	0,20%	1%

4. Entreprise de 300 salariés et plus

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,40%	0,20%	0,20%	0,20%	1%

5. Accord d'entreprise sur le financement (11 salariés et plus)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de 11 salariés et plus ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en Compte Personnel de Formation.

Dans cette hypothèse l'entreprise doit :

- consacrer au moins 0,2% de sa masse salariale brute versée pendant chacune des années couvertes par l'accord d'entreprise au financement du Compte Personnel de Formation de ses salariés et à son abondement. Sa participation au financement de la formation professionnelle est alors de 0,8%.
- adresser chaque année à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES un état des dépenses *consacrées* au financement du Compte Personnel de Formation et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces trois années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des trois années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement *consacrées par* l'employeur au financement du Compte Personnel de Formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

Article 27 - Investissement Formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, il est créé un Investissement formation, pour toute entreprise visée par le présent Accord, à hauteur de 0,5 % de sa masse salariale annuelle. Il est précisé que les entreprises consacrant 1,05 % ou 1,5 % (en fonction de leur taille) de leur masse salariale en budget formation sont considérées comme remplissant leur obligation en faveur de la formation.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit totalement géré en interne ;
- soit versé en tout ou partie à l'OPCA de Branche et mis sous la forme de versement volontaire, propre à chaque entreprise.

Contrôle

En cas de gestion en propre, les entreprises doivent justifier chaque année du montant de leurs dépenses par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes, attestation qui devra être communiquée à l'OPCA de la Branche.

Pour en apprécier le montant, sont pris en compte les coûts d'achat, de gestion et de rémunération et les coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés de la Branche.

Reliquats

En cas d'attestation faisant apparaître des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et constitue un reliquat qui sera utilisé selon les modalités détaillées ci-dessous.

Au bout d'une période de référence d'un an, le reliquat non utilisé sera versé à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES et mutualisé au sein de chaque Section Paritaire Professionnelle, avec une sous-division Transport routier de voyageurs et Transport sanitaire au sein de la Section paritaire Professionnelle Transport de personnes.

Si, à l'issue d'une nouvelle période de référence d'un an, l'ensemble de ce reliquat n'est pas consommé, il sera versé à un fonds de mutualisation «CCNTR» de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28 - Portée juridique

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport. Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'Accord du 1- février 2011 modifié par son *Avenant* n°1 du 16 octobre 2012.

L'Accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers «marchandises» et l'Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront placés dans cette même annexe VII.

Le présent Accord est complété par des dispositions :

- sur les contrats de professionnalisation - Formations prioritaires et durées maximales (Annexe 1) ;
- ainsi que sur le reversement de la « professionnalisation » sur l'apprentissage (Annexe 2), qui lui seront annexées.

Article 29 - Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 30 - Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent Accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent Accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente. Article 31 - Dépôt et publicité

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport

Annexes non reproduites

Lettre d'adhésion adhésion FO-UNCP avenant n° 110 et annexes (11 juillet 2018)

Date du texte : 2018-07-11

Publié au BOCC N° : 20180043

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération nationale des transports et de la Logistique FO UNCP (FO UNCP)

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la fédération des transports et de la logistique, FO/UNCP, adhère :

à l'avenant n° 110 du 12 juin 2018, relatif à la formation des personnels coursiers, de la convention nationale des transports routiers et des activités auxiliaires, annexe 1, dispositions particulières aux ouvriers.

Recevez, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués

Secrétaire fédéral chargé des coursiers

Avenant n° 112 indemnité kilométrique (19 avril 2019)

Date du texte : 2019-04-19

Publié au BOCC N° : 20190033

Signataires	
Organisations patronales	Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (OTRE) Union des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) (OTRE) Fédération nationale des transports routiers (FNTR) (OTRE) Confédération nationale de la mobilité (OTRE)
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FGTE CFDT) Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC) (FGTE CFDT)

Préambule

Les parties signataires rappellent que le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des personnels coursiers et que l'entreprise est tenue de mettre à disposition du salarié un véhicule adapté.

Toutefois, compte tenu des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé et conformément aux dispositions prévues au sein des nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport- Personnel roulant « marchandises » « Groupe 3 2.-ter Coursier sur véhicule non motorisé », le coursier sur véhicule non motorisé peut utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur.

Dans ce cadre, le coursier à vélo utilisant son véhicule personnel non motorisé pour son activité professionnelle perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques ».

Article 1 – Modification de la nomenclature de la ccna1

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport - Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit :

Groupe 3

2 ter – Coursier sur véhicule non motorisé

L'alinéa 7 du paragraphe « Cas particulier » est réécrit comme suit :

« Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques » calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel. Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 0,13 centimes d'euros par kilomètre parcouru à titre professionnel. »

Article 2 – Rescrit de branche

Les indemnités kilométriques faisant l'objet d'un traitement particulier au niveau fiscal et social, notamment dans le cadre des dispositions du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux conviennent que la mise en place du régime des indemnités kilométriques résultant du présent avenant doit être sécurisée par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS).

Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport et signataires du présent avenant saisissent l'ACOSS concomitamment à la procédure de dépôt.

La sécurisation juridique et fiscale de ce dispositif constitue un aspect essentiel et déterminant de la conclusion du présent avenant et est condition sine qua non de sa mise en œuvre.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel faisant suite à une réponse positive au rescrit de branche.

A défaut d'issue positive, les parties signataires conviennent que le présent avenant devient caduque et s'engagent à se revoir dans les six mois suivant la décision de l'ACOSS.

Article 5 – Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2231-6, L.2261-1, D.2231-2 et L.2261-15 du Code du travail.

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Publics concernés : salariés en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire relevant d'un des secteurs d'activité ouverts à l'expérimentation.

Objet : définition des secteurs d'activité entrant dans le champ de l'expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux contrats à durée déterminée ou de travail temporaire relevant d'un des secteurs d'activité ouverts à l'expérimentation conclus à compter du lendemain de sa publication.

Notice : le texte définit les secteurs d'activité pour lesquels il est possible à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020 de conclure un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement de plusieurs salariés et au titre desquels seront appréciés, dans le cadre d'un rapport d'évaluation, le nombre et la durée de

ces contrats, ainsi que les effets sur les conditions d'emploi et de travail des salariés, et plus particulièrement les garanties qui leur sont applicables en matière de durée totale du contrat et de nombre maximal de renouvellements possibles.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 53 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 27 novembre 2019,

Décrète :

Les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue à l'article 53 de la loi du 5 septembre 2018 susvisée sont ceux figurant dans la liste annexée au présent décret. Article 2

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ AUTORISÉS À METTRE EN ŒUVRE L'EXPÉRIMENTATION

Secteurs d'activité	IDCC de rattachement
Sanitaire, social et médico-social	2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée
	0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux
	0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
	0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
	0783 Centres d'Hébergement et de réadaptation
	2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer
	5502 - Convention Collective Croix Rouge
	1001 - Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
Propreté et nettoyage	3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Economie sociale et solidaire au sens des dispositions de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, pour les activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial	1518 - Convention collective nationale de l'animation
	2511 - Convention collective nationale du sport
	2941 - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
	1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial
	1316 - Convention collective nationale de tourisme social et familial
	1922 - Convention collective nationale de la radiodiffusion
	1480 - Convention collective nationale des journalistes
	2336 - Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
Tourisme en zone de montagne	454 - Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
Plasturgie	0292 - Convention collective nationale de la plasturgie
Restauration collective	1266 - Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités
Sport et équipements de loisirs	1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs
Transport routier et activités auxiliaires	16 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport

Industries alimentaires	112 - Convention collective nationale de l'industrie laitière
	440 - Convention collective départementale des sucreries et sucreries-distilleries de la Réunion
	843 - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales-
	901 - Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique
	1267 - Convention collective nationale de la pâtisserie
	1286 - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
	1341 - Convention collective départementale des industries agroalimentaires de la Réunion
	1396 - Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés
	1513 - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière
	1534 - Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes
	1543 - Convention collective nationale de la boyauderie
	1586 - Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
	1700 - Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe
	1747 - Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie
	1930 - Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)
	1938 - Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles, commerce de gros
	1987 - Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé
	2250 - Convention collective régionale de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane
	2728 - Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre
	3109 - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses
	7001 - Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes
	7003 - Convention collective nationale des coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des
	7004 - Convention collective nationale des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières
	7005 - Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA vinicoles
	7023 - Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation
	8215 - Convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne
	8435 - Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura

Fait le 18 décembre 2019.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud

Accord interprofessionnel 4 09 2020 relatif à la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire transport scolaire mayotte (4 septembre 2020)

Date du texte : 2020-09-04

Publié au BOCC N° : 20200045

Signataires	
Organisations patronales	Medef Mayotte (MEDEF MAYOTTE)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres de Mayotte (CFE-CGC) (CFE CGC MAYOTTE)
	Confédération française démocratique du travail (CFDT) Mayotte (CFE CGC MAYOTTE)
	Confédération Générale du Travail Force ouvrière (FO) Mayotte (CFE CGC MAYOTTE)

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport scolaire à Mayotte.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L3317-1 alinéa 1 du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. »

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- prendre en compte la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire ;

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail relatifs au comité social et économique.

Article 1 Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises assurant le transport scolaire sur le territoire de Mayotte. Au regard de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de stipulations particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliquent pour les transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public plus généralement appelé " marché " ci-dessous.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord
- en cas de transfert d'un marché sous-traité

Article 2 - Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

2.1 Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

Les contrats du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché.
- appartenir expressément :
- soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

A ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.2 Informations entre les entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.1. du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais sus visés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

? les 12 derniers bulletins de paie ;

? l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;

? la dernière attestation de suivi médical ;

? la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;

? la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

A. - Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B - Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

2.4 Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

- 1° du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur.

Et

- 2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération à caractère fixe versés en application des conventions ou accords d'entreprise mis en cause et de leur contrat de travail lors des douze mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, les indemnités versées au titre de périodes d'activité partielle entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, sont prises en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant

par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata temporis pour les salariés n'ayant pas effectué sur la période considérée leur temps de travail effectif prévu au contrat.

Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédent le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même revalorisation que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation annuelle obligatoire et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le premier jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6. Autres garanties pour les salariés transférés

A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur réglera au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois. A cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

? le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;

? le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2. 7. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Article 3 -Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de son extension.

Article 4 - Commission de suivi

Les parties conviennent d'établir une commission paritaire permanente au sein de laquelle sont négociés et interprétés les stipulations du présent accord et de ses éventuels avenants ou annexes. Cette commission est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application professionnel et territorial défini à l'article 1 du présent accord.

Article 5 - Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

ANNEXE unique : Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

Avenant n°1 modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers (5 février 2021)

Date du texte : 2021-02-05

Publié au BOCC N° : 20210012

Signataires	
Organisations patronales	Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (OTRE) Union des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) (OTRE) Fédération nationale des transports routiers (FNTR) (OTRE) Confédération nationale de la mobilité (OTRE)
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FGTE CFDT) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FGTE CFDT) Fédération Générale CFTC des transports (SNED) (FGTE CFDT)

PREAMBULE

I - L'Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire a profondément modifié les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers issues de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire.

Dans ce contexte, le modèle de feuille de route autocopiante initialement créé par les parties signataires de l'Accord-cadre susvisé, ensuite repris dans les dispositions réglementaires (arrêtés des 19/12/2001 et 18/08/2009 - J.O. des 04/01/2002 et 28/08/2009 ; article R.3312-33 du Code des Transports) doit être mis en conformité avec les dispositions de l'Accord du 16 juin 2016 conformément à l'engagement pris par ses signataires dans son article 16.

II - Les entreprises de transport sanitaire appartiennent à un secteur d'activité où ont été particulièrement développées les nouvelles technologies indispensables à l'exercice de leur métier et à leur réactivité dans les conditions les plus performantes afin de répondre à l'urgence sécuritaire et sanitaire.

Ce développement des nouvelles technologies se traduit notamment par la mise en œuvre de systèmes informatisés qui permettent une meilleure gestion des équipages de personnels ambulanciers contribuant à améliorer l'organisation de l'activité des entreprises et l'exercice de leur mission.

De la même façon, des systèmes informatisés de gestion des temps de travail doivent permettre l'enregistrement et le contrôle des temps de travail des personnels ambulanciers dans des conditions totalement sécurisées techniquement et juridiquement, y compris le caractère contradictoire de leur validation, dans le respect des conditions fixées par le présent avenant.

III - Compte tenu de la nature même des dispositions relatives à l'enregistrement et au contrôle des temps de travail des personnels ambulanciers, la finalisation de la sécurisation juridique de l'ensemble de ces dispositions nécessite que leur entrée en vigueur effective soit conditionnée à l'adoption et à la publication de mesures réglementaires qui leur soient totalement adaptées.

ARTICLE 1^{ER} – MODALITES D'ENREGISTREMENT ET DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS AMBULANCIERS

I -Les dispositions de l'article 10 « Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 10 – Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail.

L'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers s'opèrent :

- soit au moyen de la feuille de route conforme au modèle annexé à l'avenant n° 1 à l'Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'Accord-cadre du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire (art. 10 -1) ;

- soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par ledit avenant (art. 10-2).

Le choix entre l'une de ces deux modalités est opéré par l'entreprise pour l'ensemble de ses personnels ambulanciers.

10-1 Enregistrement et contrôle du temps de travail au moyen de la feuille de route.

Lorsque l'enregistrement et le contrôle du temps de travail s'opèrent au moyen de la feuille de route, celle-ci doit être conforme au modèle annexé à l'avenant susvisé et doit, notamment, comprendre :

- les éléments permettant d'identifier le personnel ambulancier concerné (nom, prénom, identifiant) ;
- la période d'activité objet de la feuille de route (semaine, date) ;
- les heures de prise de service et les heures de fin de service ;
- l'amplitude journalière ;
- les types, lieux et heures des pauses ou coupures ; pour chaque pause ou coupure, quels qu'en soient le type et le lieu, doivent être précisées l'heure de début et l'heure de fin ;
- les tâches complémentaires et activités annexes effectivement exécutées.

Une partie de la feuille de route doit être réservée aux observations du personnel ambulancier, de l'employeur ou de son représentant (à défaut d'autre moyen).

Le personnel ambulancier doit attacher le plus grand soin à la tenue des feuilles de route qui participent à l'enregistrement et au contrôle du temps de travail indispensables à son décompte et au calcul de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au personnel ambulancier concerné sans frais et en bon ordre.

Les représentants du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du personnel ambulancier concerné.

Le modèle de feuille de route visé au présent article doit être conforme au modèle fixé par arrêté ministériel. Il prend une forme papier autocopiante (en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié).

10-2 Enregistrement et contrôle du temps de travail par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail

Lorsque l'enregistrement et le contrôle du temps de travail s'opèrent par la mise en œuvre de tels systèmes informatisés, doivent, a minima, être renseignés les éléments d'information énumérés dans le premier paragraphe de l'article 10-1 ci-dessus.

Par ailleurs, la mise en œuvre de ces systèmes informatisés de gestion des temps de travail doit respecter les obligations, exigences et finalités développées ci-après :

* Conditions de mise en œuvre

Conformément aux dispositions légales, ces systèmes informatisés doivent répondre aux obligations suivantes :

- obligation de proportionnalité en termes de finalité : leur utilisation doit être justifiée et ne pas remettre en cause de manière excessive les droits et libertés individuelles ou collectives des salariés ;
- obligation de fiabilité : le système doit être fiable et infalsifiable et enregistrer automatiquement les données. L'écrtage est par ailleurs interdit ;
- obligation de facilité d'accès pour les agents de contrôle : le système choisi doit produire un récapitulatif des données enregistrées facilement vérifiable ;
- liberté d'accès, pour tout personnel ambulancier, aux données le concernant et à elles seules ;
- communication aux représentants du personnel des données relatives aux systèmes informatisés proprement dits.

L'accès, par les représentants du personnel, aux données concernant les personnels ambulanciers s'opère dans le respect des dispositions de l'article 10-3 ci-dessous.

* Consultation des représentants du personnel / Information des personnels ambulanciers

Conformément aux dispositions légales, la mise en œuvre des systèmes informatisés visés dans le présent article doit faire l'objet d'une information et d'une consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Chaque salarié doit notamment être, par ailleurs, informé :

- des finalités poursuivies,
- de la base légale du dispositif (intérêt légitime de l'employeur),
- des destinataires des données issues du dispositif,
- de la durée de conservation des données,
- de son droit d'opposition pour motif légitime,
- de ses droits d'accès et de rectification,
- de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

L'employeur est le garant que les informations recueillies au moyen desdits systèmes informatisés ne doivent être accessibles qu'aux membres habilités de l'entreprise.

L'employeur doit prévoir des mesures pour assurer la sécurité des informations concernant ses personnels ambulanciers et éviter que des personnes qui n'ont pas qualité pour y accéder puissent en prendre connaissance. Ainsi, il doit prévoir des habilitations pour les accès informatiques avec une traçabilité des actions effectuées.

* Inscription au RGPD (Registre Général de Protection des Données) et durée de conservation des données

L'employeur doit inscrire ce dispositif de contrôle dans son registre des activités de traitement de données.

Lorsqu'un Délégué à la protection des données (DPO) est désigné par l'employeur, il doit être associé à la mise en œuvre de ce dispositif.

* Garantie du contradictoire entre l'employeur et le personnel ambulancier

Tout personnel ambulancier doit pouvoir consulter les données de gestion de ses temps de travail et uniquement celles le concernant.

Une édition mensuelle comportant, a minima, les informations visées au premier paragraphe de l'article 10-1 ci-dessus doit être communiquée par l'employeur au personnel ambulancier.

Afin de lui conférer un caractère contradictoire, cette édition doit être validée et signée par le personnel ambulancier.

Par ailleurs, chaque personnel ambulancier doit pouvoir accéder à un récapitulatif hebdomadaire dématérialisé faisant apparaître, pour chaque jour et pour la durée de la période correspondant au récapitulatif :

- les heures de prise de service et les heures de fin de service quotidiennes ;
- les amplitudes journalières ;
- les heures de début et les heures de fin des pauses ou coupures.

10-3 : Mise à disposition des dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers visés par le présent article, quelles qu'en soient les modalités (feuille de route autocopiante ou systèmes informatisés de gestion des temps de travail), sont tenus à la disposition des personnels de l'entreprise en charge de l'exploitation et du contrôle des données, des inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises concernées et peuvent être consultés par les représentants du personnel, avec l'accord du personnel ambulancier concerné. Ils n'ont pas vocation à être présentés lors des contrôles opérés, notamment sur route ou devant les établissements de soins, par les forces de l'ordre (police ou gendarmerie) auprès des personnels ambulanciers.

Il – Le modèle de feuille de route annexé par l'avenant n° 2 du 19/12/2000 (arrêté du 17/10/2001 - J.O. du 03/11/2001) et modifié par l'avenant n° 4 du 24/03/2009 (arrêté du 18/08/2009 – J.O. du 28/08/2009) à l'Accord-cadre du 04 mai 2000 susvisé est abrogé et remplacé par le modèle de feuille de route annexé au présent avenant.

ARTICLE 2 – ADOPTION ET PUBLICATION DE MESURES REGLEMENTAIRES ADAPTEES AUX NOUVELLES

MODALITES D'ENREGISTREMENT ET DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS AMBULANCIERS

Dès la signature du présent avenant, ses parties signataires demanderont aux services compétents du Ministère chargé des transports :

- d'apporter les modifications qui s'imposent aux dispositions des arrêtés du 19 décembre 2001 et du 18 août 2009 concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire ainsi qu'aux dispositions de l'article R.3312-33 du code des transports afin, d'une part, d'en adapter le contenu au nouveau modèle de feuille de route autocopiante établi par les signataires du présent avenant et y annexé, d'autre part, de prendre en compte la décision desdites parties signataires de pouvoir également enregistrer et contrôler le temps de travail des personnels ambulanciers par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant ;

- de rendre obligatoires, dans toutes les entreprises de transport sanitaire, l'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, soit au moyen de la feuille de route autocopiante dont le modèle est annexé au présent avenant (Article 10-1 de l'Accord du 16 juin 2016), soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant (Article 10-2 de l'Accord du 16 juin 2016) ;

- de préciser que, quelles qu'en soient les modalités (feuille de route autocopiante ou systèmes informatisés de gestion des temps de travail), les dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont tenus à la disposition des inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises concernées, qu'ils peuvent être consultés par les représentants du personnel avec l'accord du salarié concerné, et qu'ils n'ont pas vocation à être présentés lors de contrôles dont peuvent faire l'objet les personnels ambulanciers à l'extérieur de leurs entreprises (par exemple, contrôles sur route ou devant les établissements de soins).

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 4 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour de la semaine suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté visé dans l'article 2 ci-dessus rendant obligatoires l'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, soit au moyen de la feuille de route autocopiante dont le modèle est défini en annexe, soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant telle que fixée dans le paragraphe précédent, la feuille de route autocopiante conforme aux dispositions des arrêtés des 17/10/2001 et 18/08/2009 reste obligatoire pour enregistrer et contrôler le temps de travail des personnels ambulanciers.

ARTICLE 5 - DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2231-6, L.2261-1, D.2231-2 et L.2261-15 du Code du travail.

Accord garantie emploi poursuite relations travail changement prestataire (15 novembre 2021)

Date du texte : 2021-11-15

Publié au BOCC N° : 20220003

Signataires	
Organisations patronales	Mouvement des entreprises de France (MEDEF) (MEDEF) Fédération Nationale des Transports Voyageurs de La Réunion (FNTVR) (MEDEF)
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFTC) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (CFTC) Confédération Générale du Travail de la Réunion (CFTC) L'Union Régionale 974 (CFTC) Union Départementale – Force Ouvrière de La Réunion (FO) (CFTC)

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport routier de voyageurs sur le territoire de l'île de la Réunion.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L3317-1 alinéa 1 du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport routier de voyageur, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. »

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- 1) Mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- 2) Prendre en compte la continuité du service public et d'incorporer dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'art 12 de la loi du 21 août 2007 ;
- 3) Prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail relatifs aux Obligations en matière de dialogue social.

Le principe d'égalité de traitement des candidats aux appels d'offres commande aux collectivités territoriales, lors du renouvellement d'un contrat, de se voir transmettre le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail et les données sociales. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

Les entreprises se positionnant sur un appel d'offres s'engagent à transmettre avec leurs réponses les éléments sur la masse salariale annuelle, le nombre de salariés effectif ou prévisionnel.

Un document normé et faisant partie de cet accord, en annexe 1 sera obligatoirement à apporter en pièce jointe à l'appel d'offres.

Dans cet accord, la notion de « marché » inclut aussi la notion de délégation de service public.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises ou entités économiques de droit privé quel que soit leur taille, leur statut et leur effectif assurant le transport routier de voyageurs sur le territoire, ou une prestation de service directement et entièrement associée au fonctionnement du transport routier de voyageurs de La Réunion.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO - Service Librement Organisé), notamment en cas de :

- Transfert d'un marché sous-traité,
- Reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité,
- Succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ ou sortants de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord,

ARTICLE 2 : Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

2.1 Information entre les entreprises :

Le nouveau titulaire du marché, appelé "entreprise entrante", est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée "entreprise sortante", sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés), dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises "entrantes" et "sortantes" sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.2 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais sus visés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- Une attestation certifiée par un commissaire au compte ou expert-comptable mentionnant la rémunération globale (y compris, congés payés, CET, RTT) liée à l'activité concernée par ce transfert;
- L'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.6 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- La dernière attestation de suivi médical ;
- La copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- La copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.2 Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire :

Les contrats de travail du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché.
- Appartenir expressément :
 - Soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- Soit toute autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) étant affectée exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

Le dossier complet du salarié est transmis au nouvel employeur sous forme dématérialisée et sous forme « papier ».

A ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des autorisations administratives (DEETS) dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence, la demande étant faite par l'ancien employeur eu égard aux dispositions légales.

Par ailleurs, l'ancienneté des salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.3 Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants :

A. – Information :

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose (si les délais le permettent) d'un délai de 15 jours avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B. - Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés :

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

2.4 Maintien de la rémunération des salariés transférés :

Le salarié transféré bénéficiera :

1° du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur.

Et

2° du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du même article L.242-1 versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des douze mois précédant la date de changement d'employeur. Les indemnités de chômage partiel versées au titre des périodes d'état d'urgence sont prises en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata temporis pour les salariés n'ayant pas effectué sur la période considérée leur temps de travail effectif prévu au contrat.

Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédent le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

2.5 Statut collectif :

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le premier jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6 Autres garanties pour les salariés transférés :

A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert :

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis.

B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés :

L'entreprise sortante règlera à l'entreprise entrante les sommes correspondantes au solde des congés payés de l'ensemble du personnel transféré.

A cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre. (CP-RTT-CET et autres congés spéciaux)

- Le montant de l'indemnité de congés payés correspondante due par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2.7 Attestation d'emploi :

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

ARTICLE 3 - Durée et entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date d'entrée en application.

Étant bien entendu qu'il ne peut s'agir uniquement de transfert suite à la conclusion d'un marché ou à la perte de ce dernier.

ARTICLE 4 - Commission de suivi

Les parties conviennent d'établir une commission paritaire permanente au sein de laquelle seront négociées les stipulations du présent accord et de ses éventuels avenants ou annexes. Cette commission sera composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application professionnel et territorial défini à l'article 1 du présent accord.

ARTICLE 5 - Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail (DGT), et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

ANNEXE1 : Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

Nom Prénom

Date de naissance

Nationalité

Autorisation de travail pour les salariés hors CE

Adresse

Date d'embauche déterminant l'ancienneté

Date d'affectation sur le marché

Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé

Date d'effet de la protection en cours

Coefficient hiérarchique ou classification

Horaire hebdomadaire

Salaire mensuel brut de base

Prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois

Eléments de rémunération (par exemple les primes de 13ème mois, primes d'ancienneté, primes de qualité, primes d'amplitude, primes de salissure, chèques déjeuner ou mutuelle santé)

Contrat de travail

En cas de contrat à durée déterminée le motif du recours

Absences en cours

Motif de l'absence

Date de début

Date prévue de reprise d'activité

Accord organisation du travail (25 novembre 2021)

Date du texte : 2021-11-25

Publié au BOCC N° : 20210052

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des ambulanciers du département de La Réunion (CSADR) (CSADR) Chambre syndicale des ambulanciers agréés de La Réunion (CSAAR) (CSADR) FSDA (CSADR)
Organisations de salariés	Force ouvrière (FO) (FO) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (FO)

PRÉAMBULE

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire de la Réunion, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, le déficit de l'assurance maladie ayant conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux suite aux modifications conventionnelles intervenues.

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers ;
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale, et d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du transport sanitaire de la Réunion, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit accord-cadre.

TITRE LIMINAIRE

NATURE DE L'ACCORD

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE IER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres

accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Article 2

Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire de la Réunion est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail / périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié – quel qu'en soit le motif, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et / ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3

Amplitude

A. – Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

B. – Limites

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de deux fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'inspecteur du travail et le comité social et économique s'il existe, sont tenus informés, immédiatement, de toute prolongation d'amplitude conformément à l'art R3312-30 du code des transports

C. – Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière » -IDAJ- correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

Article 4

Temps de travail effectif

A. – Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite d'information et de prévention et les examens obligatoires ;

- les heures de délégation (CSE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud'hommes...) ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

B. – Calcul du temps de travail effectif

B.1. Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers de la Réunion s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, leur décision de maintenir les équivalences pour le calcul le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude de 12 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit, les dimanches et jours fériés ;
- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 11 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l'objet d'un régime d'équivalences.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles et taux de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction du coefficient pondérateur.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B.2. – Règles de calcul

Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude pondérée par un coefficient dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article ci-dessous.

Modalité de mise en oeuvre

De jour comme de nuit, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 90 % de sa durée.

C. Limites maximales et minimales

1. Limites maximales et minimales quotidiennes

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 11 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 5

Entretien des tenues

Il appartient à l'employeur d'organiser l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Article 6

Repos quotidien et hebdomadaire

A. – Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

B. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 7

Heures supplémentaires

A. – Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire ou de la durée issue de l'application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail (notamment en application des dispositifs repris à l'article C. ci-dessous) donnent lieu, à défaut d'accord d'entreprise, à une majoration de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ; les heures supplémentaires suivantes, donnant lieu à une majoration de 50 %.

Cette majoration normative peut être versée en numéraire ou faire l'objet, comme indiqué à l'article B ci-dessous, de l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

B. – Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 400 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

C. Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence telle que définie dans le présent accord.

Par défaut, cette période de référence correspond à la semaine telle que défini par les dispositions légales en la matière.

Ainsi, au terme de la période de référence, il sera fait un décompte des heures réellement travaillées durant cette période.

Soucieux des intérêts des partenaires sociaux, et des spécificités de notre activité liées à l'irrégularité et à l'imprévisibilité des transports sanitaires, les partenaires sociaux, afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyenne des temps de travail ont convenu que la durée du travail peut être calculée selon les modalités suivantes offertes par le législateur :

C- Décompte du temps de travail en moyenne sur deux semaine, décompte dit « à la quatorzaine »

En application des dispositions de l'article D 3312-7 du Code des transports, les heures supplémentaires du personnel roulant des entreprises de transport sanitaire peuvent être déterminées sur la base d'une moyenne calculée sur deux semaines consécutives dans les conditions fixées par ledit Décret.

Bien entendu, il est précisé que la répartition du temps de travail sur les deux semaines servant à établir la moyenne peut être inégale eu égard notamment aux spécificités de notre activité de transport sanitaire.

Ainsi, au terme des deux semaines consécutives, il est fait un décompte des heures réellement travaillées sur cette période.

Seules les heures de travail effectif doivent être retenues dans le cadre de ce décompte en tenant compte des heures dû sur la période considérée .

A ce titre, sont exclues certaines périodes d'absences, rémunérées ou non, pour le décompte des heures réellement travaillées en moyenne sur deux semaines.

Ces temps d'absences, rémunérés pour certains, sont constitués par des périodes d'absences correspondant aux congés payés, maladie, maternité, congés paternité, jours fériés chômés.

En application de cette modalité spécifique de décompte du temps de travail en moyenne sur deux semaines, conformément à la législation en vigueur, les heures effectuées au-delà de 70 heures ou dû par rapport au nombre de jour travaillé (2 semaines x 35 heures) constituent des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires issues du décompte de fin de période de référence ouvrent droit à une majoration telle que défini par le présent accord ainsi que par les dispositions légales applicables en la matière.

Article 8

Travail de nuit

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur (article L3122-1 du code du travail - R6312-19 et R6312-11 du code de la Santé Publique).

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures/5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

– soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;

– soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

Ainsi, et compte tenu de la possibilité de dérogation induite par l'article L3122-7-18 du code du travail les périodes de permanence de nuit et de jour sont d'une durée de 12 heures pour répondre aux impératifs de la garde départementale.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent (article L3122-15 point 4 et 5 du code du travail).

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B.1.

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Article 9

Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés au moyen d'une feuille de route fournie par l'employeur.

Elles doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- heure de prise de service ;
- heure de fin de service ;
- heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure) ;
- lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile) .

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 10

Revalorisation des taux horaires conventionnels

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les salaires annexés au présent accord.

Article 11

Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du transport et de la logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 12

Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Article 13

Commission de suivi de l'accord

Il est institué une commission régionale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes, dont l'objet sera défini par accord supplétif.

Article 14

Mise en conformité du modèle de feuille de route

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 15

Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

TITRE III

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ET ENTRÉE EN APPLICATION

Article 16

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er jour du mois civil après épuration des délais légaux.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

Article 17

Cette accord est a durée indéterminée, il est évolutif et pourra faire l'objet de modifications.

Conformément à l'article L. 2261-10, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Les signataires ont convenus de porter la durée des effets de l'accord dénoncé à 4 ans maximum.

Article 18

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe 1

Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire.

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transports sanitaires sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Personnel ouvrier

Ambulancier

L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport,

L'emploi comporte des opérations telles que :

La conduite des véhicules sanitaires,

Le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite,

La facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou "bons économats"), qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport,

Le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise,

Les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel,

La vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition,

La vérification de la présence dans le véhicule, des documents et équipement réglementaires et/ou spécifiques,

La vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels,

La rédaction de la feuille de route,

L'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules...),

D'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Il doit avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(e) ou du médecin. L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire telles que les transports d'enfants, les missions d'Assistance ou d'Assurance, les missions de "patrouilleurs" ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte 2 niveaux.

- Emploi référence A : ambulancier, 1er degré

Fin de scolarité obligatoire niveau 6 ou 5 bis de l'Education Nationale

- Emploi référence B : ambulancier, 2ème degré

Fin de scolarité obligatoire niveau 5 bis de l'Education Nationale, titulaire du Diplôme d'Etat d'Ambulancier (DEA).

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises.

Régulation, c'est-à-dire :

- Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies),

- Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,

- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord,

- Assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés

rencontrées au cours des prestations,

- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules,

- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes,

prescriptions médicales, "bons économats").

Autres tâches liées aux activités annexes :

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places, Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien, Taxi (titulaire du Certificat de Capacité de Taxi), Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs), Autres activités funéraires, Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial.

Personnel employé

Les emplois de la catégorie "employé" des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature

des emplois annexée à l'accord.

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises.

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations),
- Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,
- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord,
- Assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations,
- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules,
- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, "bons économats").

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial.

Agent de maîtrise

Les emplois de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexés "Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise ».

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

Prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de mission afin de satisfaire à l'intégralité des demandes,
Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande anomalies...), Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,

Etablir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail,

Assurer la liaison permanente avec les équipages,

Assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux "services à la demande", proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation.

Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules,

Etablir les plannings des astreintes et/ou des services de garde -ou permanence-,

Contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle,

Assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant réparations, visites obligatoires...),

Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, "bons économats")

Appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les "procédures qualité" si elles existent),

Développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière, Préparer les éléments de paie,

Analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise,
Gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde - ou permanence - les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.
Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.
L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'Education Nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

Annexe 2

Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à une prime mensuelle brute indépendante du taux horaire garantie dans les conditions suivantes :

3 ans : 30 €

6 ans : 45 €

9 ans : 60 €

Cette prime est attribuée à l'ensemble du personnel nonobstant la catégorie professionnelle

Les parties ont convenu de ne pas appliquer de période transitoire pour l'octroi de la prime d'ancienneté.

Annexe 3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. Sans condition d'ancienneté

Le 1er Mai est indemnisé sans condition et payé double lorsqu'il est travaillé.

Les partenaires ont convenu d'attribuer le double de l'indemnité spéciale lorsque le 20 décembre est travaillé.

Une indemnité spéciale est attribuée à chaque jour fériés listés ci-dessous :

Le Lundi de Pâques, Le lundi de Pentecôte, Le 14 Juillet, Toussaint, Noël.

L'indemnité spéciale pour le travail d'un jour férié listé ci-dessus est d'un montant de 21 € brut.

LE TAUX HORAIRE BRUT DES AMBULANCIERS A COMPTER DE L'ENTRÉE EN APPLICATION.

Emploi A (AA) : 10,65 €

Emploi B (DEA) : 11 €

Personnel employé C (secrétaire, standardiste) : 10,50 €

Personnel employé D (facturière, régulateur) : 12 €

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAT	Assistant animateur technicien
ACAM	Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPS	Attestation de formation aux premiers secours
AFT	Association française des transports
AFTRAL	Apprendre et se Former en TRAnsport et Logistique (Organisme de formation)
AGECFA	Association nationale de gestion paritaire du transport routier de voyageurs
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGFF	Association pour la Gestion du Fonds de Financement
AGFPN	Association de gestion du fonds paritaire national
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AIFC	Association interprofessionnelle pour la formation continue
ALD	Affections de Longue Durée
AMIS	Agent de médiation information services
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AORTT	Accord d'aménagement et de réduction du temps de travail
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APERMA	Association professionnelle des entreprises de remorquage
APLD	Activité partielle de longue durée
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASAV	Alliance des services aux véhicules
ASF	Association pour la gestion de la structure financière
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident de travail
AVV	Assurance vieillesse volontaire
BAC	Baccalauréat
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BRR	Base de remboursement sécurité sociale reconstituée
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
BSEC	Brevet supérieur d'enseignement commercial
BT	Brevet de technicien
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAMR	Caisse autonome de mutuelle retraite
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARCEPT	Caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport
CCA	Certificat de capacités
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CCNA	Convention collective nationale des transports routiers

Sigle	Définition
CCNT	Convention collective nationale de travail
CCNTR	Convention collective nationale des transports routiers
CCS	Conseillers conventionnels des salariés
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CERELOG	Responsable en logistique
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGSI	Confédération générale des syndicats indépendants
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail-force ouvrière
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMU	Couverture maladie universelle
CMU-C	Couverture maladie universelle complémentaire
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAPS	Conseil national des activités privées de sécurité
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNIC	Commission nationale d'interprétation et de conciliation
CNM	Confédération nationale de la mobilité
CNN	Convention nationale collective
CNPA	Conseil national des professions de l'automobile
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNR	Comité national routier
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPIL	Comité de pilotage
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPS	Conducteur plein temps
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRC	caisse de retraite des cadres
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRM	Conducteur routier marchandises

Sigle	Définition
CSD	Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CSI	Code de la sécurité intérieure
CSL	Confédération des syndicats libres
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CTN	Comité technique national
CTRM	Conducteur transport routier marchandises
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDAS	Direction départementale des affaires sanitaires
DDCCRF	Direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DGCCRF	Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DMP	Dossier médical personnel
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTAM	Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUL	Diplôme universitaire de logistique
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDDF	Engagement de développement de la formation
EDF	Electricité de France
EET	Responsable du transport multimodal et des activités associées
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
ELS	Employé libre service
EMTR	Ecole de maîtrise des transports
ENSTV	École nationale supérieure en transports de voyageurs
EPI	Equipements de protection individuelle
ERTRV	Exploitant régulateur en transport routier de voyageurs
ESPL	École Supérieure des Pays de Loire (Organisme de formation)
EST	École supérieure des transports
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETP	Employé en équivalent temps plein
ETRM	Exploitant en transport routier de marchandises
FCO	Formation continue obligatoire
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FEDESFI	Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire
FETAM	Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise
FGTE	Fédération générale des transports et de l'équipement
FI-TDF	Formation intégration métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées
FIATA	Fédération internationale des associations de transitaires et assimilés.
FIC	Formation intégration conventionnelle
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNA	Fédération nationale de l'automobile
FNCR	Fédération nationale des chauffeurs routiers

Sigle	Définition
FNE	Fonds national de l'emploi
FNTP	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics
FNTR	Fédération nationale des transports routiers
FNTV	Fédération nationale des transports de voyageurs
FO	Force ouvrière
FONGECFA	Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPA	Formation professionnelle adulte
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FPT	Formation de perfectionnement au tir
FSE	Fonds social européen
FUAHV	Fédération universelle des associations d'agents de voyages.
GAR	Garantie annuelle de rémunération
GASPE	Groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau
GEIQ	Groupement d'employeur
GIE	Groupement d'intérêt économique
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
GOL	Gestion des opérations logistiques
GOTRM	Gestion des opérations de transport routier de marchandises
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GPS	Global positioning system
GREA	Garantie de rémunération effective annuelle
GTLA	Gestion des transports - Logistique associée
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IATA	International air transport association.
ICJ	Indemnité compensatoire journalière
IDAJ	Indemnité de dépassement d'amplitude journalière
IDCC	Identifiant de convention collective
IDFM	Île-de-France Mobilités
IEL	Responsable d'unité logistique
IFTIM	Institut de formation du transport, de l'implémentation et de la manutention
IME	Instituts médicoéducatifs
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRIAC	Institution de prévoyance d'invalidité à la conduite
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	International standards organization
ISTELI	Technicien(ne) supérieur(e) en transport logistique
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
KLESIA	Institution de prévoyance
LIC	Livret individuel de contrôle
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MAC	Maître d'apprentissage confirmé
MAPA	Maisons d'accueil pour personnes âgées
MEDEF	Mouvement des entreprises de france
MIA	Maintenance des installations automatisées bancaires
MOLI	Manager des opérations logistiques internationales
MOPL	Manager des organisations et processus logistiques
MTLCI	Manager transport, logistique et commerce international
MVTR	Maintenances véhicules de transport routier

Sigle	Définition
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NCA	Autres activités manufacturières
NGAP	Nomenclature des actes professionnels de la sécurité sociale
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCA	Organisme collecteur agréé
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPAC	Organisme paritaire agréé collecteur
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPNC	Observatoire paritaire de la négociation collective
OPTL	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique
OTAMM	Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
OTV	Opérateur de traitement des valeurs
PACA	Provence, Alpes, Cote d'Azur
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PCC	Poste central de commandement
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRDF	Plans régionaux de développement des formations professionnelles
PRIAC	Régime de prévoyance 'inaptitude à la conduite'
PROMOTRANS	Organisme de formation pour la promotion des transports
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
PTT	Poste télécommunications
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RCR	Repos compensateur de remplacement
REL	Responsable en logistique
RETM	Responsable exploitation de transport de marchandises
RGG	Rémunération globale garantie
RMPG	Rémunération mensuelle professionnelle garantie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RPTL	Responsable de production transport logistique
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTM	Responsable de transport multimodal
RTT	Réduction du temps de travail
RUTL	Responsable d'une unité de transport et logistique
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SAV	Service après-vente
SBM	Salaire de base maintenu
SIRET	Le numéro [SIRET] est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du [SIREN] (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ([NIC]) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SLO	Service librement organisé

Sigle	Définition
SMG	Salaire minimum garanti
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMO	Services de maîtrise d'ouvrage
SMPG	Salaire minimum professionnel garanti
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
SPRO	Service public régional de l'orientation
SST	Sauveteur secouriste du travail
TAD	Transports à caractère régulier ou à la demande
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TDF	Transports de fonds
TIR	Transport international routier
TLF	Union des entreprises de Transport et de Logistique de France
TMOP	Taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées
TMPVI	Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels
TPE	Très petite entreprise
TPMR	Transport de personnes à mobilité réduite
TRM	Temps travail rémunéré
TRV	Transport routier de voyageurs
TSMEL	Technicien(e) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique
TSTAMM	Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises
TSTTM	Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises
TTE	Temps de travail
TUC	Travaux d'utilité collective
UFT	Union française des transports
ULM	Engins ultra-léger
UNCP	Union nationale des chambres syndicales
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIM	Union nationale des industries de la manutention
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNOSTRA	Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPA	Union professionnelle des artisans
UPF	Union des ports de France
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
UTP	Union des transports publics
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VCVAT	Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme
VFIL	Voies ferrées d'intérêt local
VUL	Véhicule utilitaire léger

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1950-12-21	Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	1
1951-02-27	Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II	77
	Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II	68
1951-03-30	Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III	97
	Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III	84
1951-10-30	Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV	104
	Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV	117
1958-03-05	Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. Annexe V	120
1961-06-16	Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I	24
	Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I	51
1974-04-30	Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I	67
	Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)	63
1980-09-24	Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite	1119
1982-03-24	Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI	123
1982-07-12	Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite	1123
	Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion	1125
1983-02-25	Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports	161
1986-03-05	Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance	1186
1990-12-05	Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990	774
1991-03-05	Accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs. Etendu en partie par arrêté du 27 juin 1991 JONC 10 juillet 1991.	1188
	Annexe à l'art. 8 (régime complémentaire de frais de santé). Accord national professionnel du 5 mars 1991	1227
	Annexe I. Nomenclature et définitions des emplois. Accord national professionnel du 5 mars 1991	1212
	Annexe II. Régime de prévoyance document n° 1. Accord national professionnel du 5 mars 1991	1219
1991-11-14	Accord du 14 novembre 1991 relatif au conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance	1281
	Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires	162
1992-06-15	Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992	168
1992-07-23	Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane	168
1992-11-13	Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points	175
1993-02-22	Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés	178
1994-11-23	Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance »	181
	Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance »	188
1994-12-28	Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 relatif à OPCA transports	190
1995-01-20	Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers 'Marchandises'	193
1995-07-06	Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance »	201
1996-02-01	Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance	202
1996-11-29	Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche	205
	Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises	204
	Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical	205

Date	Texte	Page
1996-12-09	Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996	205
1996-12-23	Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs)	207
1997-02-04	Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs	207
1997-03-28	Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans	208
1997-04-11	Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité	215
1997-06-03	Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement	217
1997-06-23	Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs	221
1997-11-07	Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective	222
1997-11-08	Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997	229
1998-04-02	Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs	229
1998-05-29	Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA)	238
1998-11-12	Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance'	241
1998-12-23	Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	243
1999-01-11	Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs	246
1999-07-07	Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955	1282
	Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié	1282
	Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance	1283
	Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	1127
1999-07-23	Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs	1284
1999-12-07	Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	246
2000-03-03	Avenant n° 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	256
2000-05-04	Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	257
2000-05-22	Protocole d'accord du 22 mai 2000 relatif à la fin de conflit collectif dans le secteur des entreprises de fonds et valeurs	1227
2000-06-30	Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000	273
2000-08-23	Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement	274
2000-12-19	Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	287
2001-05-30	Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service	288
2001-11-14	Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	288
	Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance	777
	Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	292
2001-11-21	Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN	292
2001-12-06	Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux	780

Date	Texte	Page
2001-12-17	Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT	294
	Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance	296
	Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC	1128
2002-01-30	Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs	317
2002-02-05	Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002	298
	Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002	307
	Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002	1129
2002-04-18	Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT	318
	Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (procès-verbal).	335
	Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires	781
2002-04-23	Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	782
2002-05-15	Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	784
2002-07-10	Accord du 10 juillet 2002 relatif au travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs	1231
2002-07-11	Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques	335
2002-07-24	Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés	785
2002-09-20	Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers	787
2002-11-25	Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers	789
2003-02-01	Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	794
2003-04-10	Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)	340
2003-04-28	Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002	341
2003-10-20	Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité	342
2004-01-16	Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs	343
2004-02-16	Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers)	795
2004-04-19	Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980	1144
	Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres	344
	Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise	344
	Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés	345
	Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers	346
2004-06-30	Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1)	347
2004-09-09	Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980	1146
	Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance	357
2004-09-24	Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	358
	Procès-verbal du 24 septembre 2004 relatif à l'accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	361
2004-09-30	Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation	362
2005-06-01	Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires	797
2005-07-12	Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	799
2005-09-22	Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement	363
2005-11-09	Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise	370
2005-12-13	Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers	371
2005-12-21	Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT	373
2006-04-12	Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers	374

Date	Texte	Page
2006-06-07	Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel '	376
	Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage	379
2006-09-19	Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV)	803
	Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)	806
	Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II)	805
	Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I)	807
2006-11-06	Salaires Avenant n° 12 du 6 novembre 2006	1275
2006-12-07	Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV)	809
2006-12-14	Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance	380
2007-02-16	Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I)	815
2007-03-05	Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR)	812
2007-03-27	Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels	381
2007-06-12	Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance	397
	Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT	385
2007-07-13	Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	418
	Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)	819
	Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)	818
	Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)	817
	Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)	816
2007-07-24	Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)	820
2007-09-26	Avenant n° 13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs	1242
2007-10-17	Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels	420
2007-12-05	Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)	422
2007-12-21	Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire	424
	Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers	823
2008-01-16	Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	424
2008-02-18	Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	825
2008-03-11	Avenant n° 14 du 11 mars 2008 portant diverses modifications de l'accord du 5 mars 1991	1252
2008-04-29	Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle	430
2008-05-19	Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)	835
	Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)	838
	Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)	840
	Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)	842
2008-05-20	Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI)	432
2008-06-26	Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance	433
	Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC	1147
	Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance	434
2008-07-08	Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	844
	Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement	439
2008-10-02	Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)	441
2008-10-27	Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)	847
2008-12-17	Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005	443

Date	Texte	Page
2009-01-30	Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques	849
2009-03-24	Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991	444
	Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT	445
2009-04-06	Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)	855
	Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)	857
	Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)	859
	Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)	861
2009-05-21	Arrêté du 15 mai 2009 modifiant l'arrêté du 13 mars 2008 portant extension d'un accord et d'un avenant à la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2009-06-02	Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers	863
2009-06-29	Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009	448
	Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance	447
2009-06-30	Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité	449
	Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	451
2009-07-07	Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur	452
	Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe)	458
	Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs	457
	Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail	459
2009-07-16	Avenant n° 15 du 16 juillet 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi	1235
2009-11-12	Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations	871
	Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT	460
2009-11-25	Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980	1149
2009-12-14	Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations	865
	Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement	864
2009-12-23	Annexe III Avenant n° 16 du 23 décembre 2009 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux salaires et aux primes	1225
2010-03-02	Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010	874
2010-04-20	Arrêté du 13 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2010-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	461
	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance	1149
	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	462
	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	461
2010-06-01	Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	462
2010-06-28	Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité	471
2010-07-05	Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	472
2010-07-09	Arrêté du 28 juin 2010 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des activités de transport de fonds et de valeurs (n° 1660)	JO--1
2010-07-14	Arrêté du 6 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2010-07-27	Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	473
2010-07-29	Arrêté du 22 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 22 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Date	Texte	Page
2010-09-22	Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC	1142
	Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC	1140
	Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	1150
2010-11-03	Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	475
2010-11-04	Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2010-12-13	Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	875
2010-12-30	Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009	482
2011-01-22	Arrêté du 10 janvier 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 18 octobre 2010	JO--1
2011-01-26	Arrêté du 18 janvier 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2011-02-02	Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties	879
2011-02-15	Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010	1151
2011-02-16	Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1	483
2011-02-23	Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties	883
	Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	884
	Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	886
	Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	888
2011-03-23	Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011	890
2011-04-04	Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	483
2011-04-11	Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	484
2011-05-17	Arrêté du 4 mai 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2011-05-24	Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	485
2011-05-30	Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement	491
2011-06-17	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 8 juin 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 8 juin 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2011-07-05	Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2011-07-28	Arrêté du 20 juillet 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 20 juillet 2011 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2011-08-05	Arrêté du 27 juillet 2011 portant extension d'un avenant à un accord professionnel du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (n° 16), de la convention collective nationale des réseaux de transport publics de voyageurs (n° 1424) et de la convention collective nationale des voies ferrées secondaires d'intérêt local (n° 779)	JO--1
2011-11-07	Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	497
2011-11-28	Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité	503
2011-12-19	Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques	504
2011-12-20	Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement	895
2011-12-27	Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Date	Texte	Page
2012-01-28	Arrêté du 20 janvier 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-03-26	Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	902
2012-04-16	Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012	896
	Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	898
	Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	899
	Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012	901
2012-05-09	Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques	507
	Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement	905
2012-06-11	Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications	511
2012-06-26	Arrêté du 18 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-06-27	Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	512
2012-07-10	Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité	516
	Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	517
2012-08-17	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-08-31	Arrêté du 24 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 24 août 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 24 août 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-10-01	Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	519
2012-11-21	Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	906
2012-11-26	Avenant n° 17 du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes de risques (création de l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991)	1277
2012-12-19	Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013	909
	Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	525
	Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	908
2012-12-21	Arrêté du 1er décembre 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO--1
2012-12-26	Arrêté du 18 décembre 2012 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 24 août 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2012-12-28	Arrêté du 21 décembre 2012 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 20 novembre 2012	JO--1
2013-02-19	Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013	914
	Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	915
	Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	917
	Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013	918
2013-03-08	Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement	919
2013-03-21	Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013	920
2013-04-15	Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé	529
2013-04-26	Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	536
2013-06-10	Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	537

Date	Texte	Page
2013-07-12	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2013-08-11	Arrêté du 5 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 5 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 5 août 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2013-08-15	Arrêté du 5 août 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 5 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2013-08-17	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2013-09-20	Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi	539
2014-01-06	Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles	541
2014-01-15	Arrêté du 7 janvier 2014 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 24 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2014-02-13	Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	543
	Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	544
	Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »	545
	Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	546
2014-03-11	Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)	547
	Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)	549
2014-04-28	Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement	922
2014-05-27	Avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes	1235
2014-07-04	Avenant n° 19 du 4 juillet 2014 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et de valeurs	1253
2014-07-08	Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)	NV-1
2014-07-24	Arrêté du 17 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 17 juillet 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2014-12-12	Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »	551
2015-03-10	Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	923
	Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	925
	Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »	926
	Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	927
2015-03-17	Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	553
2015-04-15	Arrêté du 8 avril 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2015-04-29	Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement	557
	Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	558

Date	Texte	Page
2015-06-10	Avenant n° 3 à l'accord du 02/04/1998 - CFA voyageurs (10 juin 2015)	NV-2
2015-09-08	Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	561
2015-09-25	Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé	565
2015-10-01	Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	570
2015-10-06	Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)	573
2015-10-13	Arrêté du 29 septembre 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 29 septembre 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2015-11-03	Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	929
2015-11-26	Arrêté du 19 novembre 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-01-07	Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	932
2016-01-13	Arrêté du 6 janvier 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-01-23	Arrêté du 13 janvier 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-01-25	Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme	578
2016-02-12	Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement	584
	Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	934
2016-03-26	Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-04-04	Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	936
	Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »	938
	Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »	939
	Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	940
2016-04-09	Arrêté du 4 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-04-20	Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	1152
	Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	1162
	Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite	1169
2016-05-03	Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	941
2016-05-27	Arrêté du 25 mai 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 25 mai 2016 portant extension d'avenants à un accord professionnel conclu dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-06-14	Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	1172
2016-06-16	Accord du 16 juin 2016	NV-3
	Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire	586
	Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire	945
2016-07-05	Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	946
2016-07-28	Arrêté du 21 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 21 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Date	Texte	Page
2016-08-09	Arrêté du 2 août 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 2 août 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-08-10	Arrêté du 2 août 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-08-19	Arrêté du 12 août 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-10-05	Arrêté du 22 septembre 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 22 septembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-12-09	Arrêté du 6 décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2016-12-13	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 3 octobre 2016	JO--1
	Avenant n° 14	NV-12
	Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	947
	Avenant n°107	NV-14
2017-02-23	Avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	597
	Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO)	599
2017-03-07	Avenant n° 1	NV-16
	Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	1173
2017-03-13	Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	950
2017-04-07	Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles	951
2017-04-12	Accord du 12 avril 2017	NV-16
	Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017)	128
	Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés	1174
2017-04-18	Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	955
	Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	957
	Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »	959
	Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »	960
2017-05-13	Arrêté du 11 mai 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2017-05-15	Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	962
2017-05-23	Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	1176
2017-06-06	Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	603
2017-06-13	Avenant n° 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA	603
	Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs	604
2017-06-27	Arrêté du 13 juin 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2017-06-30	Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	965
2017-07-04	Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain)	605
2017-08-18	Arrêté du 10 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2017-10-04	Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos	609

Date	Texte	Page
2017-11-12	Avenant n° 20 du 12 novembre 2017 à l'accord du 5 mars 1991 relatif au régime de frais de santé	1257
2017-11-24	Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé	611
2017-12-15	Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	968
	Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	970
	Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	972
	Avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	973
2017-12-22	Arrêté du 5 décembre 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 5 décembre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2018-01-24	Arrêté du 5 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 5 janvier 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2018-03-06	Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles	975
2018-04-04	Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	982
2018-04-20	Arrêté du 5 avril 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2018-05-04	Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement	615
	Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	979
2018-06-12	Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers (annexe I)	621
2018-07-03	Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs)	628
2018-07-06	Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	983
2018-07-11	Lettre d'adhésion adhésion FO-UNCP avenant n° 110 et annexes (11 juillet 2018)	NV-41
2018-07-25	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2018-07-27	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (n° 16)	JO--1
2018-07-30	Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	984
2018-11-15	Arrêté du 8 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	1293
2018-12-13	Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social	637
	Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI	642
2018-12-19	Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	995
	Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	994
	Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	992
	Avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	990
2019-02-11	Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	650
2019-02-15	Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	1176
2019-03-14	Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social	653
2019-03-19	Arrêté du 13 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-04-06	Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018	654

Date	Texte	Page
2019-04-19	Avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo	655
	Avenant n° 112 indemnité kilométrique (19 avril 2019)	NV-41
2019-04-25	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-05-15	Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019	997
	Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	656
	Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1001
2019-05-18	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-05-23	Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-05-30	Arrêté du 16 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-06-08	Arrêté du 31 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-06-24	Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1006
2019-06-26	Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1007
2019-06-29	Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-07-01	Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-07-03	Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social	658
2019-08-10	Arrêté du 6 août 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-09-20	Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017	662
2019-12-17	Arrêté du 13 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un avenant et un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-42
2020-01-13	Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018	670
2020-02-11	Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire)	672
	Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement)	670
	Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de marchandises)	674
	Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	676
2020-02-29	Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Date	Texte	Page
2020-03-03	Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV)	1013
	Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III)	1012
	Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II)	1010
	Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I)	1009
2020-03-13	Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs)	677
2020-06-04	Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	678
	Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	686
2020-07-03	Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain)	691
2020-07-10	Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1015
2020-07-17	Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport)	700
2020-09-04	Accord interprofessionnel 4 09 2020 relatif à la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire transport scolaire mayotte (4 septembre 2020)	NV-46
2020-09-12	Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-09-30	Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-10-03	Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-10-08	Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	1017
2020-10-21	Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	702
2020-10-23	Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	1020
2020-10-27	Arrêté du 2 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-10-29	Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	1024
2020-11-12	Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs »	708
	Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain)	706
2020-11-21	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-11-26	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-12-01	Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	709
	Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel	714
2020-12-10	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2020-12-17	Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	719
2020-12-30	Arrêté du 28 décembre 2020 portant extension d'un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-01-08	Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le transport scolaire à Mayotte	JO--1

Date	Texte	Page
2021-02-05	Accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire)	1025
	Avenant n°1 modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers (5 février 2021)	NV-50
2021-02-12	Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1026
2021-03-01	Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	720
2021-03-17	Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	1179
2021-03-19	Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV)	1040
	Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III)	1037
	Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II)	1035
	Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	1033
2021-03-20	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-05-21	Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	1029
2021-06-25	Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un accord portant avenant à un accord conclu dans le cadre convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-07-02	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-07-08	Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-07-31	Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-08-05	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-08-07	Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-09-24	Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels	729
2021-09-29	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-10-26	Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	730
2021-11-15	Accord garantie emploi poursuite relations travail changement prestataire (15 novembre 2021)	NV-53
2021-11-25	Accord organisation du travail (25 novembre 2021)	NV-58
2021-11-27	Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2021-12-28	Arrêté du 10 novembre 2021 portant extension d'avenants à des annexes de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-01-19	Arrêté du 23 décembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-01-20	Avenant n° 22 du 20 janvier 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	1262
2022-01-31	Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1042

Date	Texte	Page
2022-02-01	Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement	732
	Avenant n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1043
2022-02-03	Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022	1046
	Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires	736
	Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016)	1180
	Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé »	738
2022-02-28	Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1054
2022-03-02	Arrêté du 10 novembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-03-04	Arrêté du 10 novembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-03-23	Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs	1183
	Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1063
	Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	1061
	Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	1059
	Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1057
2022-03-28	Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire	747
	Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire	741
	Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	1055
2022-05-24	Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs	752
2022-06-15	Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-06-21	Arrêté du 30 mai 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 30 mai 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-06-22	Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-06-29	Arrêté du 20 juin 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 20 juin 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-06-30	Arrêté du 28 juin 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet (n° 20123)	JO--1

Date	Texte	Page
2022-07-07	Arrêté du 5 juillet 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-07-12	Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022	1066
2022-09-02	Arrêté du 7 juillet 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-09-30	Avenant n° 23 du 30 septembre 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs	1279
2022-10-19	Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1070
2022-10-25	Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties	1073
2022-11-01	Arrêté du 23 septembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-11-10	Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1078
	Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	1079
	Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	1081
	Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1082
2022-11-11	Arrêté du 18 octobre 2022 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-12-03	Arrêté du 14 novembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-12-15	Arrêté du 6 décembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet (n° 20123)	JO--1
2022-12-20	Arrêté du 13 décembre 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2022-12-24	Arrêté du 5 décembre 2022 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur des activités de transport de fonds et de valeurs	JO--1
2023-01-27	Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1084
2023-02-01	Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP	753
2023-02-03	Arrêté du 17 janvier 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-02-06	Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1088
2023-02-08	Arrêté du 24 janvier 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 24 janvier 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Avenant n° 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A »)	754
2023-02-11	Arrêté du 5 janvier 2023 portant modification de l'arrêté du 13 décembre 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-02-22	Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	755
2023-03-03	Arrêté du 10 février 2023 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 10 février 2023 portant modification de l'arrêté du 24 janvier 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Date	Texte	Page
2023-04-06	Arrêté du 24 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-04-28	Arrêté du 27 avril 2023 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-06-16	Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement	756
2023-06-19	Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs	763
	Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs	762
	Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	764
	Avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	1089
2023-06-28	Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	1090
	Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	1092
	Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective)	1094
	Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	1095
2023-06-30	Arrêté du 8 juin 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-07-26	Arrêté du 22 mai 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 22 mai 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-08-23	Arrêté du 16 août 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-09-02	Arrêté du 17 août 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-09-19	Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1097
2023-09-22	Arrêté du 4 septembre 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-09-27	Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023	1100
2023-10-02	Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles	765
2023-10-10	Arrêté du 6 septembre 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-10-11	Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations	1103
	Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	1108
2023-10-13	Arrêté du 22 septembre 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 22 septembre 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-10-16	Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)	1114
	Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)	1112
	Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)	1111
	Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	1109
2023-12-04	Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	767

Date	Texte	Page
2023-12-14	Arrêté du 28 novembre 2023 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-12-21	Arrêté du 8 décembre 2023 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 11 décembre 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-12-22	Arrêté du 19 décembre 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
	Arrêté du 19 décembre 2023 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2023-12-31	Arrêté du 29 décembre 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2024-01-02	Arrêté du 29 décembre 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2024-01-08	Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	768
2024-01-16	Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	1116
2024-02-13	Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	773
	Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement	773
2024-04-19	Arrêté du 22 mars 2024 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2024-05-22	Arrêté du 22 mars 2024 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2024-06-07	Arrêté du 13 mai 2024 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1
2024-10-31	Arrêté du 24 septembre 2024 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)	JO--1

Index alphabétique

Remunerations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998 187

-

- Definition generale 120

- Formation initiale minimale obligatoire 254

A

A. - Deplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail 65

Abondements du compte personnel de formation 147

Abrogation d'un accord 524

Abrogation de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions specifiques d'emploi des conducteurs de vehicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme 615

Abrogation de l'article 28 459

Abrogation des dispositions anterieures 167

Absence 14

Acces a l'information et a l'orientation 149

Accidentés du travail - Inaptes a l'emploi - travailleurs handicapes (Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes a l'emploi - travailleurs handicapes) 13, 14

Accompagnement des salaries victimes d'agression 1189

Accompagnement par le tutorat 143

Accord collectif du 28 mars 2022 portant creation d'un regime de prevoyance dans les entreprises exerçant des activites de transport sanitaire 747

Accord de revision du 20 septembre 2019 relatif a la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 662

Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 1293

Accord du 10 juillet 2002 relatif au travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs 1231

Accord du 11 avril 1997 relatif a la creation du Fonds national de gestion paritaire du conge de fin d'activite 215

Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de delegation accordees aux representants du personnel ou syndicaux siegeant au comite paritaire regional des transports routiers de voyageurs 246

Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois specifiques des activites de prestations logistiques 335

Accord du 11 mars 2014 relatif au conge de fin d'activite (partie 1) 548

Accord du 11 mars 2014 relatif au conge de fin d'activite (partie 2) 549

Accord du 11 octobre 2023 relatif a la revalorisation des remunerations 1104

Accord du 12 avril 2017 NV-16

Accord du 12 fevrier 2016 relatif a la lutte contre le travail illegal et a la concurrence deloyale dans le demenagement 584

Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions generales de la CARCEPT-Prevoyance 397

Accord du 12 juin 2007 relatif a la modification des textes regissant la CARCEPT 385

Accord du 13 decembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social 638

Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activite (AGECFA Voyageurs) 677

Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis a points 175

Accord du 14 decembre 2009 relatif a la revalorisation des remunerations 865

Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social 653

Accord du 14 novembre 1991 relatif au conseil d'administration de la CARCEPT-Prevoyance 1281

Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit 288

Accord du 15 avril 2013 relatif a la protection sante 529

Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires 162

Accord du 15 mai 2019 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er juin 2019 997

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I 24

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et definition des emplois - annexe I 51

Accord du 16 juin 2016 NV-3

Accord du 16 juin 2016 relatif a la duree et a l'organisation du travail dans les activites du transport sanitaire 586

Accord du 16 juin 2023 relatif a l'adaptation des congés de fin d'activite et annexe de financement 756

Accord du 17 decembre 2001 portant modification des textes regissant la CARCEPT 294

Accord du 17 decembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prevoyance 296

Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activite (FONGECFA transport) 700

Accord du 18 avril 2002 relatif a l'ARTT 318

Accord du 18 avril 2002 relatif a l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (proces-verbal). 335

Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires 781

Accord du 19 decembre 2011 relatif aux definitions des emplois specifiques en prestations logistiques 504

Accord du 19 decembre 2012 relatif aux remunerations annuelles garanties au 1er janvier 2013 909

Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions specifiques du dimanche ou jour ferie travaille des entreprises de transport routier de voyageurs 763

Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de deplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs 762

Accord du 1er decembre 2020 a l'accord du 24 septembre 2004 relatif a la definition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activite des conducteurs en periodes scolaires 710

Accord du 1er decembre 2020 relatif au travail a temps partiel 714

Accord du 1er fevrier 1996 relatif a la Retraite -Prevoyance 202

Accord du 1er fevrier 2022 relatif aux contrats specifiques dans le secteur du transport de demenagement 732

Accord du 1er fevrier 2023 a l'accord du 13 decembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et a l'article 23 de la CCNP 753

Accord du 1er juin 2010 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences 462

Accord du 1er mars 2021 relatif a l'activite reduite pour le maintien dans l'emploi 720

Accord du 1er octobre 2012 relatif a la protection sante 519

Accord du 2 avril 1998 relatif au conge de fin d'activite des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs 229

Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles 765

Accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties deces et invalidite des salaires 1163

Accord du 20 janvier 1995 relatif a la formation obligatoire des conducteurs routiers 'Marchandises' 193

Accord du 20 mai 2008 relatif au deblocage a titre exceptionnel des droits a la participation aux resultats de l'entreprise (annexe VI) 432

Accord du 21 decembre 2007 relatif au releve de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire 424

Accord du 21 octobre 2020 relatif a l'activite reduite pour le maintien dans l'emploi 702

Accord du 22 fevrier 1993 relatif a la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salaires 178

Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et a la valorisation du metier par l'encadrement des contrats a duree determinee d'usage en transport de demenagement 363

Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC 1142

Accord du 22 septembre 2010 portant modification du reglement interieur de l'IPRIAC 1140

Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants
- grands routiers ou longue distance 783

Accord du 23 decembre 1998 relatif au travail a temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activites de transport interurbain de voyageurs 243

Accord du 23 fevrier 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activite des conducteurs affectes aux services librement organises (SLO) 599

Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrement en douane 168

Accord du 23 juin 1997 relatif au conge de fin d'activite des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de demenagement, a partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activites de transport de fonds et valeurs 221

Accord du 23 mars 2011 relatif a la revalorisation des remunerations au 1er avril 2011 890

Accord du 23 mars 2022 relatif au regime de prevoyance des salaires des entreprises du transport de voyageurs 1183

Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos recuperateurs et la remuneration des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance » 181

Accord du 23 octobre 2020 relatif a la revalorisation des remunerations conventionnelles 1020

Accord du 24 mai 2011 relatif a la prevoyance 485

Accord du 24 mars 1982 relatif a la participation des salaires aux fruits de l'expansion - annexe VI 124

Accord du 24 novembre 2017 relatif a la definition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activite des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant creation d'un emploi grand tourisme confirme 611

Accord du 24 septembre 2004 relatif a la definition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activite des conducteurs en periodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs 358

Accord du 25 fevrier 1983 relatif a la mise en place de l'association Fongecif transports 161

Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions specifiques d'emploi des conducteurs de vehicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme 578

Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers 789

Accord du 25 novembre 2009 relatif a la designation de l'institution CARCEPT 460

Accord du 25 novembre 2009 relatif a la designation de l'institution chargee du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 1149

Accord du 25 octobre 2022 relatif a la revalorisation des remunerations conventionnelles garanties 1073

Accord du 25 septembre 2015 relatif a la complementaire des frais de sante 565

Accord du 27 fevrier 1951 relatif aux employes ; nomenclature et definition des emplois Annexe II 77

Accord du 27 fevrier 1951 relatif aux employes Annexe II 68

Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels 381

Accord du 28 mars 1997 relatif au conge de fin d'activite a partir de 55 ans 208

Accord du 28 mars 2022 relatif a la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire 742

Accord du 29 avril 2008 relatif a la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle 430

Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de demenagement 557

Accord du 29 juin 2009 portant proces-verbal de la reunion de signature de l'accord du 29 juin 2009 448

Accord du 29 juin 2009 relatif a la prevoyance 447

Accord du 29 mai 1998 relatif a la creation d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA) 238

Accord du 3 fevrier 2022 relatif a la revalorisation des remunerations conventionnelles pour l'annee 2022 1046

Accord du 3 fevrier 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activites auxiliaires 736

Accord du 3 fevrier 2022 relatif aux garanties de prevoyance incapacite pour l'annee 2022 (annexe a l'accord cadre du 20 avril 2016) 1180

Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salaries en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs) 628

Accord du 3 juillet 2020 a l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain) 691

Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions specifiques d'emploi des entreprises de transport de demenagement 218

Accord du 3 novembre 2010 relatif a la prevention et a la reduction de la penibilite 475

Accord du 3 novembre 2015 relatif aux remunerations conventionnelles 929

Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de deplacement ; taux des indemnites forfaitaires - annexe I 67

Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs 317

Accord du 30 juin 2009 relatif au conge de fin d'activite 449

Accord du 30 mai 2011 relatif aux conges de fin d'activite et annexes de financement 491

Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maitrise ; nomenclature et definition des emplois - annexe III 97

Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maitrise Annexe III 84

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingenieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV 117

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingenieurs et cadres - Annexe IV 104

Accord du 4 juin 2020 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 678

Accord du 4 juin 2020 relatif a la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») 686

Accord du 4 mai 2018 relatif a la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de demenagement 615

Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la duree du travail et repos 609

Accord du 5 fevrier 2021 relatif aux remunerations conventionnelles des personnels ambulanciers et a l'engagement d'ouverture de negociations a venir (transport sanitaire) 1025

Accord du 5 mars 1958 relatif aux regimes complementaires de retraite et de prevoyance. Annexe V 120

Accord du 5 mars 1986 portant creation d'une institution de prevoyance 1186

Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des remunerations conventionnelles 975

Accord du 6 octobre 2015 relatif a la complementaire des frais de sante (transport sanitaire) 573

Accord du 7 avril 2017 relatif aux remunerations conventionnelles 951

Accord du 7 decembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV) 809

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la designation de l'institution chargee de la gestion des risques a caractere obligatoire visee par l'accord du 5 mars 1986 modifie pris en application du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 1282

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifie 1282

Accord du 7 juillet 2009 relatif a l'emploi de conducteur accompagnateur 452

Accord du 7 juin 2006 relatif aux remunerations conventionnelles et a la mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel ' 376

Accord du 7 novembre 2011 relatif a la reprise du personnel 497

Accord du 8 janvier 2024 relatif a l'emploi de conducteur-accompagnateur 768

Accord du 9 novembre 2005 relatif a la participation aux resultats de l'entreprise 370

Accord du 9 septembre 2004 relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 1147

Accord garantie emploi poursuite relations travail changement prestataire (15 novembre 2021) NV-53

Accord interprofessionnel 4 09 2020 relatif a la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire transport scolaire mayotte (4 septembre 2020) NV-46

Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif a la garantie minimale de remuneration de l'amplitude mensuelle

des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance' 241

Accord national professionnel du 5 mars 1991 1188

Accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs. Étendu en partie par arrêté du 27 juin 1991 JONC 10 juillet 1991. 1188

Accord organisation du travail (25 novembre 2021) NV-58

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980 1147

Accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs 361

Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet 1152

Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement 274

Accord-cadre du 23 juillet 1999 1284

Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 257

Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs 247

Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers ' voyageurs ' Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999 255

Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs 1284

Actions de prévention et points de solidarité 1159

Activité des conducteurs en périodes scolaires 764

Activité réduite pour le maintien dans l'emploi 702, 720

Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie 187

Adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement 756

Adaptation des dispositions de l'article 14 1178

Adaptation des statuts de l'AGECFA voyageurs 605

Adaptation des statuts du FONGECFA transport 604

Adhésion de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018 654

Adhésion de la FGT CFTC 1176

Adhésion de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA 603

Adhésion par lettre de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018 670

Adhésion par lettre de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA 461

Adhésion par lettre de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance 1150

Adhésion par lettre de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle 462

Adhésion par lettre de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité 461

Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018 670

Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 1173

Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 1151

Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1 483

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA 461

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance 1150

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle 462

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité 461

Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 1176

Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009 482

Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018 654

Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA 603

Administration 301

Affectation du montant des contributions 640

Affectation temporaire 1207

Affectation temporaire - Changement d'emploi 26

Âge d'entrée dans le régime à compter du 1er septembre 2023 757

Âge d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011 492

AGECFA voyageurs 604

AGECFA Voyageurs (annexe) 458

Aide à la mobilité géographique 173

Aides à la réduction du temps de travail 326

Alimentation du compte personnel de formation 147
 Allocation de CFA-Voyageurs 231
 Allocation de conge de fin d'activite percue par les beneficiaires maintenus dans les regimes 492
 Allocation speciale du Fonds national de l'emploi 171
 Allocation temporaire degressive 172
 Allocations versees aux beneficiaires maintenus dans les regimes 757
 Amelioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et clients finaux 737
 Amelioration des dispositifs de reclassement de la CCNP 479
 Amenagement et reduction du temps de travail 424, 517, 656
 Amenagement et reduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de demenagement 274
 Amenagement et reduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 257
 Amenagement, organisation et reduction du temps de travail 459, 729
 Amenagement, reduction du temps de travail 259
 Amplitude 588
 Amplitude et coupures 321
 Amplitude journaliere 366
 Amplitude journaliere, contrat a temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier 286
 Amplitudes, coupures et vacations 610, 667
 Anciennete 165, 544-547
 Annexe 180, 385, 419, 423, 440, 456, 484, 485, 493, 503, 506, 513, 525, 526, 542, 559, 634, 662, 676, 677, 686, 690, 725, 731, 741, 745, 760, 774, 795, 813, 824, 827, 836, 839, 841, 843, 845, 848, 856, 858, 860, 862, 864, 865, 867, 875, 876, 880, 883, 885, 887, 889, 891, 896, 897, 899, 900, 902, 905, 907, 909, 910, 914, 916, 917, 923, 924, 930, 933, 935, 941, 942, 951, 952, 956, 958, 960, 961, 963, 971, 973, 974, 976, 980, 982, 984, 985, 991, 993, 995, 996, 998, 1003, 1007, 1008, 1010, 1011, 1013, 1014, 1016, 1017, 1021, 1025, 1028, 1034, 1037, 1039, 1041, 1043, 1045, 1055, 1058, 1060, 1062, 1064, 1071, 1074, 1079, 1080, 1082, 1083, 1085, 1089, 1091, 1093, 1095, 1096, 1098, 1105, 1109, 1110, 1112, 1113, 1115, 1117, 1248, 1256, 1262, 1270, 1278, 1280
 Annexe 1 618, 1047, 1101
 Annexe 2 609, 1051, 1102
 Annexe 3 697, 1102
 Annexe 4 1103
 Annexe
 - Regime complementaire de frais de sante (art. 8) - Garanties du regime complementaire de frais de sante 1227
 Annexe a l'art. 8 (regime complementaire de frais de sante) 1227
 Annexe a l'art. 8 (regime complementaire de frais de sante). Accord national professionnel du 5 mars 1991 1227
 Annexe au protocole d'accord du 17 decembre 2001 portant sur la modification des statuts et le reglement interieur de la CARCEPT-Prevoyance 307-317
 Annexe au protocole d'accord du 17 decembre 2001 portant sur la modification des statuts et le reglement interieur de la CARCEPT-Prevoyance Annexe n° I du 5 fevrier 2002 307
 Annexe I 903
 Annexe I
 - Attribution des jours de reduction du temps de travail 286
 - Ouvriers 24
 - Ouvriers ; nomenclature 51
 - Ouvriers Annexe Frais de deplacement 63
 Annexe I a l'accord du 17 decembre 2001 sur la CARCEPT 298
 Annexe I a l'accord du 17 decembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 fevrier 2002 298
 Annexe I Nomenclature et definitions des emplois 1212, 1218
 Annexe I ouvriers SALAIRES 775
 Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 decembre 1990 775
 Annexe I Ouvriers SALAIRES Bareme 775
 Annexe I « Ouvriers » 597, 940
 Annexe I « Salaires ouvriers » 960
 Annexe I. Nomenclature et definitions des emplois 1212
 Annexe I. Nomenclature et definitions des emplois. Accord national professionnel du 5 mars 1991 1212
 Annexe II
 - Employes 68
 - Employes ; nomenclature 77
 - Salaires 287
 ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002 782
 Annexe II Employes Nomenclature et definition des emplois 78, 79, 81, 83

Annexe II Regime de prevoyance document n° 1 1219
 Annexe II Regime de prevoyance document n° 2 1222
 Annexe II « Employes » 939, 959
 Annexe II. Regime de prevoyance document n° 1 1219
 Annexe II. Regime de prevoyance document n° 1. Accord national professionnel du 5 mars 1991 1219
 Annexe III 1226
 Annexe III
 - Consequences de la reduction du temps de travail sur les remunerations (art. 7 de l'accord-cadre) 287
 - Techniciens et agents de maitrise 84
 - Techniciens et agents de maitrise ; nomenclature 97
 Annexe III a l'accord national professionnel du 5 mars 1991 1278
 Annexe III Avenant n° 16 du 23 decembre 2009 a l'accord du 5 mars 1991 relatif aux salaires et aux primes 1225
 Annexe III Salaires et primes 1225
 Annexe III Techniciens et agents de maitrise 87
 Annexe III Techniciens et agents de maitrise Nomenclature et definition des emplois 101
 Annexe III « techniciens et agents de maitrise » 938
 Annexe III « Techniciens et agents de maitrise » 957
 Annexe IV
 - Ingenieurs et cadres 104, 117
 Annexe IV « Ingenieurs et cadres » 936, 956
 Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC 1129-1140
 Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 fevrier 2002 1129
 Annexe V
 - Regimes complementaires de retraite et de prevoyance 120
 Annexe VI
 - Participation des salaries aux fruits de l'expansion 124
 Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, securisation des parcours professionnels et emploi 128
 Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, securisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017) 128
 Annexes 156, 509, 536, 554, 569, 578, 623, 672, 674, 696, 965, 1030, 1047, 1067, 1101, 1300
 Annexes a l'accord du 7 juillet 2009 608
 Application 178
 Application dans les entreprises de moins de 50 salaries 773
 Application de l'accord 257
 Application de la nouvelle grille pour les recrutements a compter de l'entree en vigueur du present accord 744
 Application des dispositions conventionnelles generales 221
 Application des dispositions de l'article 14.7 ' Incidence des absences ' 334
 Application des dispositions generales conventionnelles 1211
 Application des dispositions legales et reglementaires 291
 Application du protocole (Section V
 - Application du protocole) 67
 Application du protocole relatif aux frais de deplacement des ouvriers aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs 762
 Approche globale du contenu de l'activite de conduite 359, 710
 Aptitude physique reduite 39, 87
 Arret de travail 1189
 Arretes de salaires 70, 87
 Arrêts de travail consecutifs a des intemperies 31
 Article 243
 Articulation avec les autres textes conventionnels 745
 ARTT 318, 446
 ARTT Transport sanitaire (La Reunion) 441
 Assiette et taux des cotisations 1158
 Assimilation derogatoire d'une periode de chomage a une activite de conduite 450
 Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activites auxiliaires du transport 639
 Attestations de formations initiale et continue 198, 252
 Attribution des jours de reduction du temps de travail 286
 Attribution des jours de reduction du temps de travail (Annexe I
 - Attribution des jours de reduction du temps de travail) 286

Avances sur frais 66
 Avantages acquis 1211
 Avantages acquis (Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis) 4
 Avenant à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs 256
 Avenant à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance 380
 Avenant à l'accord du 6 décembre 1991 444
 Avenant à l'accord sur l'ARTT du 18 avril 2002 373
 Avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 287
 Avenant à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres 344
 Avenant à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers 346
 Avenant à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés 345
 Avenant à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise 345
 Avenant à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs 343
 Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs 207
 Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 794
 Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers 374
 Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs » 708
 Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur 773
 Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance 380
 Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers) 796
 Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC 1128
 Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005 443
 Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi 719
 Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles 825
 Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs - ouvriers 787
 Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN 292
 Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prevoyance 433
 Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC 1147
 Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prevoyance 434
 Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social 658
 Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1) 347
 Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service 288
 Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation 362
 Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi 767
 Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR) 812
 Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance 357
 Avenant modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs 1242
 Avenant n° 1 NV-16
 Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires 797
 Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité 516
 Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement) 670
 Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire) 672
 Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés 1174
 Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite 1123
 Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 (transport interurbain) 706
 Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain) 706

Avenant n° 1 du 13 juin 2017 a l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et a la creation du fonds de gestion FONGECFA 603

Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 a l'accord du 27 mars 2007 relatif a la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplementaire de 20 % pour les frais professionnels 420

Avenant n° 1 du 19 juin 2023 a l'accord du 1er decembre 2020 relatif a la definition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activite des conducteurs en periodes scolaires 764

Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 a l'accord du 24 mai 2011 relatif a la prevoyance 570

Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 a l'accord du 18 decembre 2001 relatif a l'ARTT (La Reunion) 441

Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 a l'accord du 7 juillet 2009 relatif a la garantie de l'emploi 539

Avenant n° 1 du 21 decembre 2007 a l'accord du 16 fevrier 2004 relatif aux remunerations conventionnelles des personnels ambulanciers 823

Avenant n° 1 du 24 mars 2009 a l'accord du 6 decembre 1991 444

Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 a l'accord du 4 juin 2020 relatif a la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») 730

Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications a l'accord ARTT du 18 avril 2002 341

Avenant n° 1 du 28 decembre 1994 relatif a OPCA transports 190

Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au conge de fin d'activite 471

Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 a l'accord du 30 mai 2011 relatif aux conges de fin d'activite 503

Avenant n° 1 du 3 mars 2000 a l'accord du 23 decembre 1998 relatif au travail a temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activites de transport interurbain de voyageurs 256

Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif a l'exercice de l'activite de conducteur accompagnateur de personnes presentant un handicap ou a mobilite reduite 472

Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions specifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos recuperateurs et la remuneration des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance » 201

Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et a la valorisation du metier par l'encadrement du CDD d'usage 379

Avenant n° 1 du 7 mars 2017 a l'accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalide des salaries relevant des professions du transport 1173

Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 a l'accord du 1er octobre 2012 relatif a la protection sante 561

Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er mai 2013 920

Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif a la remuneration des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 965

Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux remunerations conventionnelles des employes (annexe 2 de la convention collective) 1111

Avenant n° 100 du 23 fevrier 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 888

Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 901

Avenant n° 102 du 19 fevrier 2013 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er janvier 2013 918

Avenant n° 103 du 13 fevrier 2014 relatif a l'annexe I « Ouvriers » 546

Avenant n° 104 du 12 decembre 2014 a l'annexe I « Ouvriers » 551

Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif a l'annexe I « Ouvriers » 928

Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif a l'annexe I « Ouvriers » 940

Avenant n° 107 du 13 decembre 2016 relatif a l'annexe I « Ouvriers » 597

Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif a l'annexe I « Salaires ouvriers » 960

Avenant n° 109 du 15 decembre 2017 relatif aux remunerations conventionnelles (annexe I) 973

Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux remunerations des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 984

Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux remunerations conventionnelles 541

Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif a la formation des personnels coursiers (annexe I) 621

Avenant n° 111 du 19 decembre 2018 relatif aux remunerations conventionnelles (annexe I) 990

Avenant n° 112 du 19 avril 2019 a l'annexe I de la convention relatif a la mise en place de l'indemnité kilometrique pour les personnels coursiers a velo 655

Avenant n° 112 indemnité kilometrique (19 avril 2019) NV-41

Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I) 1009

Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux remunerations conventionnelles (annexe I) 1033

Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux remunerations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective) 1057

Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux remunerations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective) 1083

Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux remunerations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective) 1095

Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux remunerations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective) 1109

Avenant n° 12 du 29 avril 2015 a l'accord du 1er fevrier 2003 sur les remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 558

Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 1017

Avenant n° 13 du 12 fevrier 2016 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 934

Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 1029

Avenant n° 13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions specifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activites de transport de fonds et de valeurs 1242

Avenant n° 14 NV-12

Avenant n° 14 du 11 mars 2008 portant diverses modifications de l'accord du 5 mars 1991 1252

Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques au 1er septembre 2022 1066

Avenant n° 14 du 13 decembre 2016 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de demenagement 947

Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de demenagement 962

Avenant n° 15 du 16 juillet 2009 a l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions specifiques d'emploi 1235

Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques au 1er novembre 2023 1100

Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 979

Avenant n° 17 du 15 mai 2019 a l'accord du 1er fevrier 2003 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 1002

Avenant n° 17 du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes de risques (creation de l'annexe III a l'accord national professionnel du 5 mars 1991) 1277

Avenant n° 18 du 12 fevrier 2021 a l'accord du 1er fevrier 2003 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 1026

Avenant n° 18 du 27 mai 2014 a l'accord du 5 mars 1991 portant revision de la nomenclature des primes 1236

Avenant n° 19 du 1er fevrier 2022 a l'accord du 1er fevrier 2003 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 1044

Avenant n° 19 du 4 juillet 2014 a l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions specifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activites de transports de fonds et de valeurs 1253

Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de demenagement) 340

Avenant n° 2 du 10 juin 2013 a l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes presentant un handicap ou a mobilite reduite 537

Avenant n° 2 du 11 fevrier 2019 a l'accord du 3 novembre 2010 relatif a la prevention et a la reduction de la penibilite 650

Avenant n° 2 du 11 fevrier 2020 relatif a la creation d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection sante » (transport de marchandises) 674

Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 799

Avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 (nouveau modele de protection sociale des salaries) 1177

Avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 a l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modele de protection sociale des salaries 1177

Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 a l'avenant relatif a l'ARTT du transport des voyageurs 343

Avenant n° 2 du 19 decembre 2000 a l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'amenagement et la reduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 287

Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers) 847

Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques 849

Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 a l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain) 605

Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au regime de prevoyance 1283

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 a l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe) 458

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 a l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs 457

Avenant n° 2 du 8 fevrier 2023 a l'accord du 4 juin 2020 relatif a la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A ») 754

Avenant n° 20 du 12 novembre 2017 a l'accord du 5 mars 1991 relatif au regime de frais de sante 1257

Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 a l'accord du 1er fevrier 2003 relatif aux remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 1070

Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif a la commission paritaire de validation des accords collectifs 473

Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs) 676, 1261

Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI 642

Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement 1097

Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement 1116

Avenant n° 22 du 20 janvier 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs) 1262

Avenant n° 23 du 30 septembre 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs 1279

Avenant n° 3 à l'accord du 02/04/1998 - CFA voyageurs (10 juin 2015) NV-2

Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 517

Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 876

Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs 604

Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 424

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 (nouveau modèle de protection sociale des salariés) 1179

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés 1179

Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers 863

Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT 373

Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») 755

Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » 738

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite 1127

Avenant n° 3 portant adhésion du secteur proprete (8 juillet 2014) NV-1

Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 656

Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire 945

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 1144

Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité 342

Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement) 820

Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT 446

Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail 459

Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants
- grands routiers ou longue distance 784

Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels 729

Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité 451

Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement 844

Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques 508

Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I) 815

Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I) 418

Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1) 422

Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement 440

Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement 864

Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010 874

Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement 483

Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement 484

Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement 895

Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement 905

Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations 871

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite 1150

Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 512

Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire 1055

Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 908

Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement 919

Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement 922

Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 933

Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I) 946

Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 950

Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 982

Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I) 983

Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 1006

Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 525

Avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire 1089

Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties 879

Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite 1169

Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres 344

Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 1007

Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 1015

Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV) 803

Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 1024

Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV) 819

Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers 1042

Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV) 835

Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective) 1054

Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective) 1078

Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV) 855

Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties 883

Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 1088

Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 1108

Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012 896

Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement 773

Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise 345

Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013 914

Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs - employés 785

Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 543

Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 553

Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 902

Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 924

Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés 345

Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III) 806

Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III) 818

Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 936

Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 956

Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités au 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III) 838

Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II) 805

Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II) 817

Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV) 969

Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III) 857

Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV) 995

Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités au 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II) 840

Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 884

Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012 898

Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV) 1014

Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II) 859

Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications 511

Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 915

Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV) 1040

Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 886

Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » 544

Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012 899

Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective) 1063

Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » 925

Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 917

Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés » 545

Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective) 1084

Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise » 938

Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance 778

Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 906

Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 941

Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux 780

Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés » 926

Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » 957

Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective) 1090

Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III) 970

Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective) 1114

Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés » 939

Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés » 959

Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers 346

Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III) 994

Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II) 972

Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III) 1012

Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers 371

Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II) 992

Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III) 1038

Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective) 1061

Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II) 1010

Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective) 1079

Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II) 1035

Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I) 807

Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I) 816

Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective) 1059

Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective) 1093

Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective) 1081

Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective) 1112

Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I) 842

Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective) 1094

Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I) 861

Avenant n°1 modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers (5 février 2021) NV-50

Avenant n°107 NV-14

Avenant relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation 362

B

B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail 65

Bareme des rémunérations conventionnelles 928

Barèmes des rémunérations conventionnelles 816, 842, 861, 889, 901, 918, 940, 960, 974, 991, 1009, 1033, 1057, 1079, 1081, 1083, 1085, 1093, 1094, 1096, 1109, 1111, 1113

Bénéficiaires 170, 748, 1121, 1158, 1181, 1184

Bilan annuel de travail à temps partiel dans les entreprises 245

Bilan de l'application de l'accord 214
Bilan de l'application du dispositif 196, 198, 250, 252
Bilan de suivi statistique de l'accord 237
Bilan des departs en CFA-Voyageurs 235
Bilan previsionnel 237
Bilans 237
Bulletin de paie 185

C

C. - Deplacement comportant au moins une nuit passee hors du domicile 65
Cadre juridique de la mise en application de la nouvelle grille de classification 744
Cadres superieurs 120
Caisse 601
Calendrier 186
Calendrier d'attribution 185
Calendriers d'application 199
Calendriers de mise en oeuvre des formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs 254
CAP de conducteurs routiers et BEP de conduite et service 288
Capital deces 1158
Carence maladie en cas d'hospitalisation 737
Carnet de route et feuille de temps des personnels coursiers 374
Carrieres mixtes (voyageurs et marchandises) 236
Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauche 234
Cas de non-respect de l'obligation d'embauche 235
Cas general des deplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail 64
Cas generaux 744
Cas particulier des conducteurs grand tourisme 66
Cas particulier des conducteurs grand tourisme. 66
Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail 231
Cas particulier des deplacements dans la zone de camionnage autour de Paris 64
Cas particulier des services de nuit 66
Cas particuliers 232, 235
Cas specifique de l'inaptitude 744
Categories de personnel concernees 1119
Categories socio-professionnelles (filieres et emplois) - Coefficients 1218
Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise 173
Cessation des garanties et cas de maintien des droits 488, 523
Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilite 533, 568, 576
CFA et creation du fonds de gestion FONGECFA 603
CFA voyageurs 317
CFA-Voyageurs 457
CFE-CGC SNATT 482
Champ d'application 1, 130, 163, 169, 179, 180, 182, 258, 274, 318, 382, 443, 451, 464, 476, 497, 520, 530, 557, 565, 574, 579, 584, 587, 599, 611, 628, 638, 692, 703, 714, 721, 742, 763, 783, 1154, 1173, 1184, 1188, 1231, 1285
Champ d'application de l'accord 748, 1056, 1181
Champ d'application de la presente annexe 698
Champ d'application du present accord 616
Champ d'application et portee juridique de l'accord 318
Champs d'application 486
Changement d'emploi 71, 89
Changement d'emploi (Affectation temporaire - Changement d'emploi) 25, 26
Changement d'etablissement 89, 110
Changement de prestataire (Interurbain) 691
Changement de prestataire (interurbain) 605
Changement de residence 1194
Changement de vehicule 44
Chantiers thematiques 333
Chapitre Ier
- Dispositions communes aux differents groupes d'ouvriers 25
Chapitre Ier Dispositifs de formation 136
Chapitre II

- Remuneration des ouvriers des transports 37
- Chapitre II Compte personnel de formation (CPF) 146
- Chapitre III
 - Dispositions particulieres au personnel roulant « Voyageurs » 39
- Chapitre III Acces a l'information et a l'orientation 149
- Chapitre IV
 - Dispositions particulieres au personnel roulant « Marchandises » 44
- Chapitre liminaire Champ d'application 130
- Chapitre V
 - Dispositions particulieres au personnel de demenagement 49
- CHAPITRE V
 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DE DEMENAGEMENT 49
- Chapitre VI
 - Dispositions particulieres au personnel de manutention et aux ouvriers divers 49
- Chapitre VII
 - Dispositions particulieres aux ouvriers d'entretien et de reparation 49
- Chapitre VIII
 - Dispositions finales 50
- Choix de l'organisme assureur 487, 522, 532
- Clarification des modalites de transformation du CDD en CDI 735
- Clarification du contrat journalier en demenagement 732
- Clarification du contrat saisonnier en demenagement 733
- Classement des emplois specifiques 338, 505, 508
- Classement des emplois specifiques des activites de prestations logistiques 335
- Classement des ingenieurs et cadres 105
- Classement du personnel 85
- Classement et coefficients des emplois 339
- Classification 49, 359, 710, 771
- Classification et nomenclature des emplois et des taches 268
- Classification et nomenclature des emplois et des taches specifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire 268
- Classification generale des emplois 341
- Classification generale des emplois. 341
- Classifications 511
- Classifications des emplois dans les entreprises de transport de demenagement 615
- Clause de rendez-vous 759
- Clause de revision 1292
- Clause de sauvegarde 372, 759
- Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul 367
- Clauses communes 1, 13
- Clauses de sauvegarde 181
- Coefficients 1207
- Coefficients (Categories socio-professionnelles (filieres et emplois) - Coefficients) 1218
- Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 13
- Comite de lutte contre le travail illegal et la concurrence deloyale dans le demenagement 585
- Comite paritaire d'approbation des comptes 306
- Comites d'entreprise ou d'etablissement 10
- Commission de suivi 155, 456, 481, 502, 602, 615, 641, 696, 718, 1211
- Commission de suivi de l'accord 332, 490, 524, 534, 583, 596, 751
- Commission de suivi du present accord 384
- Commission financiere 535
- Commission nationale de suivi 633
- Commission nationale de suivi de l'accord 186
- Commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 1160
- Commission paritaire de validation des accords collectifs 473
- Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 130
- Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 17
- Commission sociale paritaire 217, 240
- Commission specifique « Appel d'offres » 490, 535
- Commission specifique « appel d'offres » 524
- Commission technique paritaire 217, 240

Commissions professionnelles consultatives 136
 Comparaison de la remuneration effective et de la remuneration mensuelle professionnelle garantie 184
 Compensations au travail de nuit 290
 Complement de salaire en cas de maladie et accident 166
 Complementaire des frais de sante 565
 Complementaire des frais de sante (transport sanitaire) 573
 Composition du compte de points 1155
 Compte personnel de formation (CPF) 146
 Compte personnel de points 1155
 Conditions d'acces a la formation 682
 Conditions d'acces a la promotion professionnelle 683
 Conditions d'acces aux metiers des transports routiers 681
 Conditions d'embauche 11
 Conditions d'emploi (transport de demenagement) 340
 Conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 525
 Conditions d'exercice de l'activite des conducteurs affectes aux services librement organises (SLO) 599
 Conditions d'exercice de l'activite des conducteurs en periodes scolaires 710
 Conditions d'hebergement et de restauration 582
 Conditions de deroulement des negociations 228
 Conditions de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises 1285
 Conditions de la garantie d'emploi et de la continuite du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire 331
 Conditions de prise des repas 268
 Conditions de travail 218
 Conditions de travail - Dispositions generales 49
 Conditions de travail et d'emploi 683
 Conditions de travail et etat de marche des vehicules - Dispositions generales 40
 Conditions de travail et etat de marche des vehicules - Dispositions generales 49
 Conditions specifiques d'emploi 581, 1235
 Conditions specifiques d'emploi des conducteurs de vehicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme 578
 Conditions specifiques d'emploi des entreprises de transport de demenagement 218
 Conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 347, 512, 553, 941
 Conditions specifiques d'emploi du personnel (transports de fonds et de valeurs) 1279
 Conditions specifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activites de transports de fonds et de valeurs 1253
 Conducteurs en periodes scolaires 329
 Conduite des vehicules 219
 Conge annuel paye 27, 72, 220
 Conge de bilan de competences et le bilan de competences 150
 Conge de conversion 171
 Conge de fin d'activite 449, 451, 471
 Conge de fin d'activite (partie 1) 548
 Conge de fin d'activite (partie 2) 549
 Conge de fin d'activite a partir de 55 ans 208
 Conge de fin d'activite des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageur 229
 Conge de fin d'activite des conducteurs routiers de marchandises 204
 Conge de fin d'activite des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de demenagement, a partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activites de transport de fonds et valeurs 221
 Conge individuel de formation (CIF) 142
 Conge pour enfant hospitalise 736
 Conges annuels payes 91, 113, 165
 Conges de fin d'activite 503
 Conges de fin d'activite et annexes de financement 491
 Conges exceptionnels payes 29, 72, 91, 114
 Conges payes 1206
 Conges pour evenements familiaux 166
 Conseil d'administration 216, 239
 Conseil d'administration de la CARCEPT-Prevoyance 1281
 Conseil en evolution professionnelle 152

Conseils des sections professionnelles paritaires techniques 191
 Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations 284
 Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations - Portée sur le taux horaire. 1289
 Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre) 287
 Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre) (Annexe III - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre)) 287
 Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations. Portée sur le taux horaire 1289
 Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail 176
 Constitution de l'OPCO-M 1294
 Constitution de sections professionnelles paritaires techniques 190
 Contenu des critères classants retenus 743
 Contenu du contrat de travail 359, 711
 Contingent d'heures supplémentaires 264, 285, 1291
 Contrat d'apprentissage 136
 Contrat de professionnalisation 139
 Contrat de travail 163, 327
 Contrat de travail à durée déterminée 220
 Contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires 162
 Contrat individuel de travail 11
 Contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement 732
 Contrepartie d'embauche 213
 Contreparties en matière d'emploi 234
 Contribution légale 153
 Contrôle de la durée du travail 245
 Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 1
 Convention collective nationale du 21 décembre 1950 1
 Convention de gestion 1127
 Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe
 Convention de gestion 1125
 Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques 23
 Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis 4
 Conventions collectives régionales et locales 5
 Coordination et complémentarité des acteurs 136
 Cotisation de la profession 233
 Cotisations 740, 748, 1181, 1185
 CPPNI et dialogue social 658
 Création d'un article 5 bis dans l'accord du 1er décembre 2020 CPS 764
 Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité 1158
 Création d'un nouvel emploi
 - conducteur grand tourisme confirme 613
 Création d'un observatoire du travail à temps partiel 245
 Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche 649
 Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000 658
 Création d'une annexe II 1253
 Création d'une annexe III 1225
 Création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA) 238
 Création d'une commission de suivi 1256
 Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 643
 Création d'une institution de prévoyance 1186
 Création d'une prime 1241
 Création de l'article 23 bis de la CCNP relatif à la commission de validation des accords collectifs 473
 Création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité 215
 Création et dénomination 215, 238
 Critères classants 743

D

Date d'application 23, 50, 67, 77, 97, 117, 168, 246
 Date d'application de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % 384
 Date d'application et durée 1123
 Date d'effet 678, 702, 1161, 1173, 1176, 1178, 1179
 Date d'effet et durée de la présente convention. 1127

Date d'entree en application 549, 550
 Date de depart effectif de l'entreprise 232
 Date de depart effectif de l'entreprise 232
 Deblocage a titre exceptionnel des droits 432
 Deblocage a titre exceptionnel des droits a la participation aux resultats de l'entreprise (annexe VI) 432
 Deblocage anticipe et versement direct des droits a participation 362
 Deblocage anticipe et versement direct des droits a participation. 362
 Deblocage des droits 444
 Deces ou invalidite 1190
 Declaration commune des parties signataires annexe au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires 168
 Declaration commune des parties signataires annexe au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992 168
 Declaration du 23 decembre 1996 (activites de transport de fond et valeurs) 207
 Declaration du controleur general du travail des transports
 - en charge de la mission de conciliation 1231
 - en charge de la mission de conciliation. 1231
 Declassement 110
 Decompte des temps de service 182
 Decompte du temps de travail 366
 Decompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants a temps plein (ref. accord-cadre 2001/4 - aspects qualitatifs/ p. 8) 441
 Decompte du temps de travail effectif et information des salaries 334
 Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-42
 Decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifie 298, 307
 Definition 182, 327
 Definition de l'activite de transport de personnes a mobilite reduite 768
 Definition de l'activite de transport specialise de personnes handicapees et/ou a mobilite reduite 452
 Definition de l'amplitude 241
 Definition de la garantie « ALD AVC / Cancer » 1185
 Definition de la vacation 322
 Definition des criteres classants retenus 743
 Definition des emplois 336, 340
 Definition des emplois specifiques 352, 505, 508
 Definition des emplois. 340
 Definition des services librement organises (SLO) 600
 Definition du salaire de reference 750, 1182
 Definition du temps de travail effectif 319
 Definition du temps de travail effectif des conducteurs 319
 Definition et contenu des emplois de conducteurs 145 V et 150 V 612
 Definition generale 119
 Definition generale des ingenieurs et cadres 105
 Definition, classement des emplois et remuneration conventionnelle des personnels 'logistiques' 348
 Definition, contenu et conditions d'exercice de l'activite des conducteurs de tourisme et grand tourisme, et creation d'un emploi grand tourisme confirme 611
 Definition, contenu et conditions d'exercice de l'activite des conducteurs en periodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs 358
 Definitions 63, 264
 Definitions d'emplois types 117-119
 Definitions des emplois specifiques en prestations logistiques 504
 Definitions et nomenclature 579
 Delai conge 737
 Delai-conge 26, 71, 90, 166
 Delegates du personnel 8
 Demande des beneficiaires 371, 433
 Demande du beneficiaire 363
 Demande du beneficiaire. 363
 Deménagement d'entreprises 219
 Deménagement de particuliers 218
 Deménagement international 219
 Demission et delai-conge des convoyeurs de fonds 1194

Denonciation 175, 1161
 Denonciation - Revision 50, 77, 117
 Denonciation de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 752
 Denonciation et modification 525, 535, 577, 586
 Denonciation et revision de l'accord 714, 718
 Denonciation par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif a la reprise du personnel 536
 Denonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salaries
 en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs 752
 Denonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif a la reprise du personnel 536
 Denonciation, revision 96
 Denonciation, revision de l'accord 641
 Denonciation. Revision 77
 Depart en retraite 36, 75, 95, 112, 1034, 1036, 1038, 1207
 Deplacement a l'etranger 66
 Deplacement comportant au moins une nuit passee hors du domicile 65
 Deplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail 65
 Deplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail 65
 Deploiement de la politique de prevention professionnelle 1178
 Depot (Duree de l'accord. - Publicite. - Depot) 641
 Depot de publicite 361, 418, 813
 Depot et extension 333, 373, 422, 475, 482, 490, 512, 517, 519, 525, 535, 538, 541, 549, 550, 553, 558, 565, 569, 573,
 577, 586, 599, 634, 650, 653, 654, 658, 661, 670, 671, 673, 675, 677, 678, 689, 702, 714, 720, 731, 736, 755, 756, 768,
 864, 1161, 1174, 1176, 1179, 1180, 1260, 1262, 1270
 Depot et extension de l'accord 384, 603, 615
 Depot et extension de l'avenant 342, 344, 374
 Depot et extension de l'avenant. 342, 344, 374
 Depot et publicite 156, 175, 229, 286, 291, 294, 339, 341, 352, 358, 363, 368, 371, 377, 380, 381, 396, 433, 434, 439, 445,
 448, 451, 452, 456, 472, 502, 504, 505, 509, 513, 526, 554, 584, 604, 605, 610, 623, 656, 686, 696, 708, 709, 730, 754,
 765, 767, 772, 773, 784, 797, 826, 836, 839, 841, 842, 844, 850, 855, 858, 860, 862, 866, 876, 883, 885, 887, 889, 897,
 914, 924, 942, 956, 958, 959, 961, 965, 969, 971, 973, 974, 991, 993, 994, 996, 1009, 1011, 1013, 1014, 1034, 1037,
 1039, 1041, 1058, 1060, 1062, 1064, 1080, 1082, 1083, 1085, 1091, 1093, 1095, 1096, 1110, 1128, 1142, 1144, 1147,
 1149, 1151, 1225, 1235, 1253, 1256, 1277, 1282, 1284
 Depot et publicite. 294, 341, 344, 363, 381, 1128
 Depot. - Extension 609
 Derogation 716
 Derogation temporaire a l'accord « CFA-Voyageurs » 708
 Derogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au conge de fin d'activite 449
 Deroulement de la formation pendant la periode d'essai 196, 249
 Designation de l'institution CARCEPT 460
 Designation de l'institution chargee de la gestion des risques a caractere obligatoire visee par l'accord du 5 mars 1986
 modifie pris en application du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 1282
 Designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre
 1980 modifie 1282
 Designation de l'institution chargee du regime de prevoyance 1149
 Designation des organismes collecteurs 179
 Determination des salaries a transferer dans le cadre d'un changement de prestataire 698
 Determination du taux d'appel des cotisations a compter du 1er avril 2020 678
 DEUXIEME PARTIE
 - Revalorisation des salaries minimaux professionnels garantis sur les baremes 169 heures 1229, 1230
 Deuxieme partie
 - Revalorisation des salaries minimaux professionnels garantis sur les baremes 169 heures 1229
 Developpement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activite des salaries ages dans les entreprises de transport
 routier de marchandises et de voyageurs 207
 Developpement de la formation a la securite 478
 Developpement de la prevention dans le transport de demenagement 477
 Developpement des competences et des qualifications dans le secteur du demenagement 480
 Dialogue social 638, 653
 Dialogue social et CCNP 753
 Dialogue social et creation de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans le transport routier 639
 Dimanche travaille 1034, 1036, 1038, 1040
 Dimanches travaillees 29

Dispositif applicable aux salaires cadres 1186
 Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire 693
 Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire 497
 Dispositif en points 701
 Dispositif « Pro-A » 730
 Dispositifs de formation 136
 Disposition generale 208, 222
 Disposition generale. 208
 Dispositions abrogees 268
 Dispositions abrogees de l'accord-cadre du 4 mai 2000 596
 Dispositions anterieures 39, 108
 Dispositions communes 66
 Dispositions communes aux differents groupes d'ouvriers 25
 Dispositions conventionnelles 736, 765
 Dispositions d'ordre public 598
 Dispositions diverses 123, 155, 167, 178, 180, 186, 198, 252, 268, 286, 307, 331, 351, 360, 493, 583, 641, 669, 712, 718, 1123, 1211, 1292
 Dispositions diverses (Grande remise - Dispositions diverses) 41, 42
 Dispositions diverses (Personnels coursier - Dispositions diverses) 45, 46
 Dispositions diverses (Services d'ambulances - Dispositions diverses) 42, 43
 Dispositions diverses (Services de tourisme - Dispositions diverses) 41
 Dispositions diverses (Services grands-routiers - Dispositions diverses) 44, 45
 Dispositions diverses (Services reguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses) 40, 41
 Dispositions diverses (Transports en commun - Dispositions diverses) 40
 Dispositions diverses et entree en vigueur 1212
 Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du demenagement 367
 Dispositions finales 50, 752, 1161, 1186
 Dispositions generales 184, 202, 587, 714, 1153
 Dispositions generales (Conditions de travail - Dispositions generales) 49
 Dispositions generales (Conditions de travail et etat de marche des vehicules - Dispositions generales) 39, 40
 Dispositions generales (Conditions de travail et etat de marche des vehicules - Dispositions generales) 46, 49
 Dispositions generales - Rappel 244
 Dispositions particulieres 202, 595
 Dispositions particulieres a l'ensemble du personnel 1189
 Dispositions particulieres au personnel de demenagement 49
 Dispositions particulieres au personnel de manutention et aux ouvriers divers 49
 Dispositions particulieres au personnel roulant « Marchandises » 44
 Dispositions particulieres au personnel roulant « Voyageurs » 39
 Dispositions particulieres aux entreprises de moins de 50 salaries 706, 708, 709, 725
 Dispositions particulieres aux ouvriers 371
 Dispositions particulieres aux ouvriers d'entretien et de reparation 49
 Dispositions particulieres aux personnels employes a temps partiel 1291
 Dispositions particulieres aux personnels employes entre 32 heures et 39 heures hebdomadaires 1292
 Dispositions preliminaires 293, 336, 505, 508
 Dispositions preliminaires. 293
 Dispositions relatives a l'emploi 285, 1291
 Dispositions relatives a l'emploi. 285
 Dispositions relatives a la formation professionnelle 349
 Dispositions relatives a la gestion de l'accord 1160
 Dispositions relatives au compte individuel de points 1155
 Dispositions relatives au conge maternite des salaries dont le salaire depasse un PMSS 766
 Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident 766
 Dispositions relatives aux deplacements en activite de tourisme 613
 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 745, 1057
 Dispositions relatives aux garanties 1157
 Dispositions relatives aux « decoucher » lors de services librement organises « SLO » 601
 Dispositions remplacees de l'accord du 15 avril 2013 577
 Dispositions remplacees de l'accord du 21 novembre 2012 569
 Dispositions speciales 549, 550
 Dispositions specifiques 735, 738, 760, 762, 764, 774, 975, 998, 1008, 1021, 1025, 1027, 1033, 1036, 1038, 1040, 1043, 1044, 1047, 1055, 1071, 1074, 1078, 1088, 1090, 1097, 1104, 1109, 1117, 1279

Dispositions specifiques applicables au personnel d'encadrement 1289

Dispositions specifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinerants non cadres 281

Dispositions specifiques applicables aux differentes categories de personnel 1194

Dispositions specifiques au dimanche ou au jour ferie legal travaille dans les entreprises de transport routier de voyageurs 763

Dispositions specifiques au personnel cadre 326

Dispositions specifiques au personnel ouvrier roulant 794

Dispositions specifiques aux mesures de securite 582

Dispositions specifiques du dimanche ou jour ferie travaille des entreprises de transport routier de voyageurs 763

Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 614, 622, 633, 641, 650, 653, 656, 658, 661, 669, 671, 673, 675, 676, 678, 686, 689, 702, 713, 718, 720, 730, 731, 735, 756, 765, 969, 971, 972, 974, 991, 993, 994, 996, 1009, 1011, 1012, 1014, 1034, 1036, 1039, 1040, 1057, 1060, 1062, 1063, 1080, 1081, 1083, 1085, 1091, 1093, 1094, 1096, 1178, 1179, 1260, 1261, 1270

Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de cinquante salaries 754, 755, 767, 1110, 1111, 1113, 1114

Dispositions specifiques. ?Entreprises de moins de 50 salaries 1183

Dispositions transitoires et abrogation de l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002 713

Dispositions transposees 663

Diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis a points 175

Diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 1144

Droit de renonciation du salarie 1235

Droit syndical 205

Droits acquis au titre du DIF 147

Droits des personnes beneficant de cette mesure derogatoire temporaire 450

Droits des salaries susceptibles de beneficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante 632

Duree 610, 703, 709, 721, 1186

Duree d'application 204, 208

Duree d'application. 208

Duree de l'accord derogatoire 450

Duree de l'accord et date de prise d'effet 471

Duree de l'accord et entree en application 670

Duree de l'accord et entree en vigueur 633

Duree de l'accord. - Publicite. - Depot 642

Duree de l'accord. Publicite. Formalites de depot 718

Duree de l'avenant et entree en application 622

Duree de l'avenant. - Entree en vigueur 609

Duree de mise en œuvre des dispositions 549

Duree du delai-conge de demission des conducteurs 332

Duree du plan social 170

Duree du travail 11, 26, 39, 44, 70, 87, 108, 163, 174, 259, 275, 289, 715

Duree du travail et repos 609

Duree du versement des prestations 1121

Duree entree en application 1183

Duree et contenu de la formation initiale minimale obligatoire 194, 248

Duree et entree en application 656, 686, 696, 708, 730, 738, 741, 754, 760, 762, 763, 765, 767, 774, 993, 994, 996, 998, 1011, 1013, 1014, 1016, 1021, 1024, 1026, 1034, 1036, 1039, 1041, 1043, 1047, 1054, 1058, 1060, 1062, 1063, 1074, 1078, 1080, 1081, 1083, 1085, 1088, 1091, 1093, 1095, 1096, 1104, 1108, 1110, 1111, 1113, 1114, 1260, 1269, 1279

Duree et Entree en application 991

Duree et entree en vigueur 155, 650, 653, 654, 658, 661, 671, 673, 675, 677, 689, 714, 720, 731, 735, 745, 755, 756, 768, 1056, 1090, 1261

Duree et entree en vigueur de l'accord 602, 618

Duree et mise en oeuvre de l'accord 175

Duree et organisation du temps de travail 715

Duree et organisation du travail dans les activites du transport sanitaire 586

Duree et revision 1174, 1176, 1178, 1180

Duree maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail a temps partiel 245

Duree minimale 197

Duree minimale et contenu de la formation continue obligatoire de securite 251

Duree, denonciation, revision 4

Duree. Entree en application 752

Durees maximales du travail 321

E

Echanges entre les parties 1277

Egalite de traitement entre les Francais et les etrangers 16

Egalite des droits 327

Egalite entre les femmes et les hommes et non-discrimination 597

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 16, 678, 1026, 1056

Elaboration d'un document par l'employeur a fin d'homologation 703, 721

Elaboration de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers 687

Elargissement du champ d'application de la CCN 292

Elargissement du champ des actions du compte a points 1177

Election des instances representatives du personnel 700

Embauchage definitif 25, 88, 109, 1189

Emploi d'engins motorises a deux roues 76, 96

Emploi de conducteur accompagnateur 452

Emploi de conducteur affecte aux services librement organises (SLO) 600

Emploi de conducteur-accompagnateur 768, 773

Emploi des contributions des entreprises 192

Emploi des jeunes 220

Emploi et classification 454

Emplois specifiques d'activites de prestations logistiques 508

Employes (Annexe II

- Employes) 68

Employes (Salaires Transport routier de voyageurs

- employes) 785

Employes ; nomenclature (Annexe II

- Employes ; nomenclature) 77

Employes presentant une aptitude physique reduite 70

Employes (Salaires (Annexe II

- Employes)) 899, 926

Employes (Salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 (Annexe II

- Employes)) 917

En charge de la mission de conciliation (Declaration du controleur general du travail des transports

- en charge de la mission de conciliation) 1231

Engagement consubstantiel 1057, 1059, 1061, 1063

Engagement d'ouverture de negociations 737

Engagement et calendrier de mise en œuvre d'un CQP 583

Engagements de l'association. 1127

Engagements futurs 685

Entree en application 569

Entree en application 187, 192, 208, 229, 242, 288, 291, 342, 358, 361, 363, 371, 381, 396, 418, 419, 423, 433, 439, 440, 445, 448, 456, 483, 485, 490, 508, 513, 558, 565, 573, 577, 584, 585, 597, 772, 773, 813, 826, 836, 839, 841, 842, 844, 850, 855, 858, 860, 861, 863, 865, 866, 875, 876, 883, 885, 887, 889, 891, 900, 901, 905, 908, 910, 914, 920, 923, 924, 933, 947, 950, 952, 956, 958, 959, 961, 969, 971, 973, 974, 976, 982, 983, 1128, 1142, 1144, 1151, 1225, 1235, 1242, 1248, 1253, 1256, 1277, 1282, 1284

Entree en application de l'accord 222, 524, 535, 1292

Entree en application et dispositions diverses 221

Entree en application et duree 217, 240, 604, 605

Entree en application et duree de l'accord 214, 237

Entree en application et extension 1027, 1044, 1071, 1098, 1117

Entree en application, duree de l'accord, revision et denonciation 502

Entree en application. 208, 342, 344, 363, 381, 1128

Entree en vigueur 199, 286, 341, 352, 368, 372, 375, 377, 380, 452, 471, 472, 475, 482, 504, 512, 517, 519, 526, 538, 541, 553, 554, 599, 641, 709, 718, 942, 965

Entree en vigueur (Duree de l'avenant. - Entree en vigueur) 605

Entree en vigueur de l'accord 332, 450, 505, 615, 784

Entree en vigueur de l'avenant 341, 343, 374

Entree en vigueur de l'avenant. 341, 343, 374

Entree en vigueur et calendriers d'application 253

Entree en vigueur. 341

Entreprises adherentes a la Carcept 203

Entreprises de demenagement (Remunerations conventionnelles
 - entreprises de demenagement) 1026
 Entreprises de moins de 50 salaries 741
 Entreprises non adherentes a la Carcept 203
 Entretien professionnel 149
 Equilibre financier du regime 234
 Equilibre financier du regime. 234
 Etablissement de la proposition du contrat de travail 632
 Etape 2 1160
 Etat des lieux de la situation comparee des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectue
 en 2018) 679
 Evolution d'emploi 1192
 Evolution des grilles d'anciennete 1254
 Evolution des taux horaires conventionnels garantis 796
 Evolution du dispositif 701
 Exercice d'un mandat syndical ou de representation du personnel 167
 Exercice d'une activite a temps complet 164
 Exercice d'une activite hors periode d'activite scolaire 165
 Exercice de l'action syndicale 6
 Exercice de l'activite de conducteur accompagnateur de personnes presentant un handicap ou a mobilite reduite 472
 Extension 443
 Extension de l'obligation de formation initiale 196
 Extension du champ d'application du regime complementaire de retraites institue par le decret n° 54-953 du 14 septembre
 1954, modifie par le decret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 120
 Extension et entree en vigueur 705, 724
 Extension temporaire du champ d'application 708

F

Favoriser l'acces a l'emploi, l'evolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le developpement des competences
 et des qualifications des salaries 136
 Fin de conflit collectif dans le secteur des entreprises de fonds et valeurs 1227
 Financement 488, 522, 533, 567, 576
 Financement de la formation professionnelle 152
 Financement des allocations versees pendant la periode de maintien des beneficiaires dans les regimes des conges de fin
 d'activite 493
 Financement des frais de la formation continue obligatoire de securite 198, 251
 Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire 196, 250
 Financement du fonds du dialogue social 639
 Financement du mecanisme de portabilite par mutualisation 448
 Financement du regime 212, 233, 1122
 FNST CGT 1173
 Fonds national de gestion paritaire du conge de fin d'activite 214
 Fonds special professionnel ' permis securite ' 177
 Formalites administratives et entree en application 597
 Formalites de publicite et de depot 706, 725
 Formation continue obligatoire de securite des conducteurs routiers 196
 Formation continue obligatoire de securite des conducteurs routiers de voyageurs 250
 Formation des conducteurs 145 V, 150 V et 155 V 614
 Formation des conducteurs « SLO » 601
 Formation des personnels coursiers (annexe I) 621
 Formation des travailleurs de nuit et egalite professionnelle des femmes et des hommes 1234
 Formation initiale minimale obligatoire 254
 Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers 193
 Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs 247
 Formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activites de transport interurbain de voyageurs 247
 Formation obligatoire des conducteurs routiers 'Marchandises' 193
 Formation par alternance 136
 Formation professionnelle 76, 96, 116, 167, 220, 583, 1194
 Formation professionnelle (Troisieme partie
 - Formation professionnelle) 1230
 Formation professionnelle continue, Association Fongecif transports 161

Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et securisation des parcours professionnels 767
 Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, securisation des parcours professionnels et emploi
 (Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, securisation des parcours
 professionnels et emploi) 128
 Formations eligibles 148
 Frais de deplacement 110, 440, 483, 484, 669, 864, 895, 905, 919, 922
 Frais de deplacement 2024 773
 Frais de deplacement des ouvriers 908, 950, 982, 1042, 1088, 1108
 FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS 68
 Frais de deplacement des ouvriers (annexe I) 422
 Frais de deplacement des ouvriers (annexe 1) 1078
 Frais de deplacement des ouvriers (annexe I) 933, 1015, 1024
 Frais de deplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs 762
 Frais de deplacement ouvriers (annexe I) 1006, 1007
 Frais de deplacement pour l'annee 2010 874
 Frais de deplacements 89
 Frais de deplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective) 1054
 Frais de deplacements des ouvriers (annexe I) 418, 946, 983
 Frais de sante (transport de fonds et valeurs) 676, 1261
 Frais professionnels 381, 610

G

Garantie d'emploi 602
 Garantie d'emploi et dispositifs transferes en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut
 collectif entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante 707
 Garantie de l'emploi 539
 Garantie de remuneration 331
 Garantie inaptitude a la conduite 1157
 Garantie incapacite de travail 1182
 Garantie minimale de remuneration 241
 Garantie minimale de remuneration de l'amplitude mensuelle 241
 Garantie minimale de remuneration de l'amplitude mensuelle des personnels roulants 'grands routiers ou longue distance'
 241
 Garanties 487, 748
 Garanties annuelles de remuneration 812, 825, 866
 Garanties de prevoyance incapacite 2022 1180
 Garanties de salaires et remunerations mensuelles et/ou annuelles 610, 667
 Garanties deces et invalidite des salaries 1163
 Garanties du regime 521, 531
 Generalites 300
 Gestion des fonds 179
 Gestion du CFA-Voyageurs 236
 Gestion du regime de prevoyance 357
 Gestion financiere de l'institution 305
 Gestion previsionnelle des emplois et des competences 462
 Gouvernance 130, 758
 Gouvernance de la commission paritaire de gestion 1176
 Grande remise - Dispositions diverses 42
 Grands deplacements 64
 Grands routiers ou longue distance (Salaires Personnel roulants
 - grands routiers ou longue distance) 783, 784
 Groupe 1 77, 97
 Groupe 1
 - Definitions d'emplois types. 117
 Groupe 2 77, 98
 Groupe 2
 - Definitions d'emplois types. 118
 Groupe 3 78, 99
 Groupe 3
 - Definitions d'emplois types. 118
 Groupe 4 78, 100

Groupe 4
 - Définitions d'emplois types. 119
 Groupe 5 79, 101
 Groupe 5
 - Définitions d'emplois types. 119
 Groupe 6 80
 Groupe 6 (Haute maîtrise
 - Groupe 6) 102
 Groupe 6
 - Définition générale. 119
 Groupe 7 82
 Groupe 7 (Haute maîtrise
 - Groupe 7) 103
 Groupe 7
 - Cadres supérieurs 120
 Groupe 8 83
 Groupe 8 (Haute maîtrise
 - Groupe 8) 104
 Groupe 9 83
 Groupes d'ouvriers intéressés 24

H

Harmonisation des textes 457, 459
 Haute maîtrise
 - Groupe 6 102
 HAUTE MAÎTRISE
 - Groupe 6. 102
 Haute maîtrise
 - Groupe 7 103
 HAUTE MAÎTRISE
 - Groupe 7. 103
 Haute maîtrise
 - Groupe 8 104
 HAUTE MAÎTRISE
 - Groupe 8. 104
 Haute maîtrise
 - Groupe 8. 104
 Heures complémentaires 328, 717
 Heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs 246
 Heures supplémentaires 183, 320, 593
 Horaire de travail 164
 Hygiène 12
 Hygiène et sécurité 1192

I

I. - Constitution de l'OPCO-M 1294
 Identification des activités de tourisme 611
 II. - Organes de gouvernance 1294
 III. - Pondération des votes 1298
 Inaptés à l'emploi - travailleurs handicapés (Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptés à l'emploi - travailleurs handicapés) 13, 14
 Inaptitude à l'emploi 1190
 Inaptitude à la conduite 1169
 Inaptitude physique à la conduite 34
 Incidence de la nouvelle grille 617
 Incidence de la nouvelle grille de classification sur le positionnement des salaires en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord 744
 Indemnisation des dépassements d'amplitude 379
 Indemnité compensatoire journalière 614
 Indemnité complémentaire spécifique de licenciement 173

Indemnité de cessation d'activité 204, 233
 Indemnité de congédiement 71, 90, 111
 Indemnité de dimanche et jour férié 796
 Indemnité de licenciement 27
 Indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo 655
 Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I) 815
 Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I). 815
 Indemnités complémentaires 69, 86, 817, 818, 838, 840, 857, 859, 885, 887, 898, 900, 916, 917, 925, 927, 938, 939, 958, 959, 971, 972, 993, 994, 1011, 1012, 1036, 1038, 1059, 1061, 1079, 1081, 1093, 1094, 1111, 1113
 Indemnités de déplacement 31
 Indemnités Spécifiques 998
 Indemnités spécifiques 825, 866, 891, 910, 929, 951, 975, 1020, 1047, 1074, 1104
 Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante 633
 Information des assurés 1157
 Information des salaires et de leurs représentants 700
 Information sur le plan social 170
 Ingénieurs et cadres (Annexe IV
 - Ingénieurs et cadres) 104, 117
 Ingénieurs et cadres (Remunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013 (Annexe IV
 - Ingénieurs et cadres)) 914
 Ingénieurs et cadres (Salaires (Annexe IV
 - Ingénieurs et cadres)) 896, 924
 Initiative et nature de la rupture 232
 Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport 795
 Intégration des emplois spécifiques ' Prestataires logistiques ' dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport 351
 Interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche 205
 Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit 1206
 Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit (1) 1206
 Interprétation des dispositions de la convention collective 288
 Invalidité 1158
 Investissement formation 154
 IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M 1299

J

Jour férié travaillé 1033, 1036, 1038, 1040
 Jours fériés 165, 1193
 Jours fériés non travaillés 28
 Jours fériés travaillés 29

L

L'emploi de conducteur accompagnateur 453
 L'emploi de conducteur-accompagnateur 769
 La prime de moniteur de tir 1269
 La rémunération et la revalorisation des salaires 442
 Les programmes des formations conventionnelles 1269
 Lettre d'adhésion adhésion FO-UNCP avenant n° 110 et annexes (11 juillet 2018) NV-41
 Liberté syndicale et liberté d'opinion 5
 Licenciement collectif 27, 72, 91, 111
 Lissage de la rémunération 712
 Logement ou nourriture assurés par l'entreprise 66
 Lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement 584
 Lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé 220

M

Maintien dans l'emploi, mobilité interne et évolution des carrières 466
 Maladie et accident 32, 73, 92, 114
 Maladie ou blessure grave 34
 Maladies et accidents 15

Maternite 30, 75, 95, 116
 Mentions sur le bulletin de paie 242, 1234
 Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999 246
 Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000 256
 Mesure particuliere applicable aux personnels sedentaires 286
 Mesure specifique 502, 633, 696
 Mesures concernant les beneficiaires 236
 Mesures concernant les entreprises 235
 Mesures d'accompagnement 264, 470
 Mesures d'accompagnement des dispositions relatives a la reduction de la duree legale du travail 285, 1291
 Mesures de fin de conflit (Quatrieme partie
 - Mesures de fin de conflit) 1230
 Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illegal et/ou dissimule 235
 Mesures de securite des passagers 582
 Mesures generales en faveur de la prevention et de l'elimination des risques professionnels et de la penibilite 476
 Mesures liees a la securite (Premiere partie
 - Mesures liees a la securite) 1228
 Methodologie 616
 Mise a jour de l'article 6 de la CCNP 643
 Mise a jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers 730, 754, 756
 Mise a jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits 564, 571
 Mise a jour des garanties du regime complementaire de frais de sante 676, 1261
 Mise a jour des prestations 1258
 Mise a jour des prestations de la complementaire sante 561, 571, 671, 673, 675
 Mise a jour du regime complementaire de frais de sante 1257
 Mise en application de la grille de classification 743
 Mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 1123, 1125
 Mise en conformite du modele de feuille de route 597
 Mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle 430
 Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises 332
 Mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplementaire de 20 % pour les frais professionnels 420
 Mise en oeuvre du ' bonus exceptionnel ' 376
 Mise en oeuvre du CFA 210
 Mise en oeuvre du plan social 174
 Mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrement en douane 168, 170
 Mise en place d'un mecanisme de decote/surcote 701
 Mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 1127, 1150
 Mise en place de la CPPNI 642
 Mise en œuvre d'une gestion anticipee des emplois et des competences 464
 Mise en œuvre de la « Pro-A » dans l'entreprise 689
 Mise en œuvre en entreprise 489, 534
 Missions 191
 Missions de la commission paritaire de gestion 1160
 Missions de la commission sociale paritaire 457, 458
 Missions des instances paritaires 179
 Mobilisation du compte 148
 Modalite de mise en œuvre 709
 Modalites d'attribution des points d'activite 1155
 Modalites d'enregistrement et de controle du temps de travail 595
 Modalites d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord 724
 Modalites d'information, de suivi et bilan de l'application du present accord 706
 Modalites de controle et de suivi 263, 280, 1288
 Modalites de decompte des temps de service 242
 Modalites de decompte des temps de service et de l'amplitude 242
 Modalites de decompte du temps de travail effectif et information des salaries 331
 Modalites de decompte et de suivi 366
 Modalites de la part variable conventionnelle 598
 Modalites de mise en oeuvre du plafonnement 451
 Modalites de mise en œuvre 629
 Modalites de paiement des remunerations 38
 Modalites de revalorisation des allocations versees 758

Modalites de suivi de l'accord 470
 Modalites du maintien du niveau de la remuneration 382
 Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 1299
 Modele de feuille de route 287
 Modernisation des classifications conventionnelles des ambulanciers 742
 Modernisation du modele de la protection sociale dans les activites du transport sanitaire 595
 Modification a l'annexe I « Ouvriers » 551
 Modification de l'accord du 11 avril 1997 603
 Modification de l'accord du 12 avril 2017 (formation professionnelle) 719
 Modification de l'accord du 24 septembre 1980 1147
 Modification de l'accord du 29 mai 1998 604
 Modification de l'accord relatif au conge de fin d'activite 342
 Modification de l'annexe I « Ouvriers » 546
 Modification de l'annexe II « Employes » 545
 Modification de l'annexe III « Techniciens et agents de maitrise » 544
 Modification de l'annexe IV « Ingenieurs et cadres » 543
 Modification de l'article 18 de l'accord national professionnel 1263
 Modification de l'article 1er 537
 Modification de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009 606
 Modification de l'article 2 B 537
 Modification de l'article 2 de l'accord du 1er decembre 2020 CPS 765
 Modification de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 2015 671
 Modification de l'article 2 de l'accord du 3 novembre 2010 651
 Modification de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2015 673
 Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009 539, 606
 Modification de l'article 2 « Duree de l'accord derogatoire » 471
 Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009 539, 606
 Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009 540, 606
 Modification de l'article 2.3 de l'accord du 7 juillet 2009 607
 Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009 540, 607
 Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009 540, 608
 Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009 540, 608
 Modification de l'article 2.8 de l'accord du 7 juillet 2009 541
 Modification de l'article 26 de la CCNA1 621
 Modification de l'article 3 B 538
 Modification de l'article 3 C 538
 Modification de l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2010 651
 Modification de l'article 4 de l'accord du 3 novembre 2010 651
 Modification de l'article 4 « Obligation de l'organisme assureur » 740
 Modification de l'article 5 de l'accord du 3 novembre 2010 651
 Modification de l'article 5 « Surveillance medicale renforcee » 516
 Modification de l'article 6 517
 Modification de l'article 6 de l'accord du 3 novembre 2010 652
 Modification de l'article 7 de l'accord du 3 novembre 2010 652
 Modification de l'article 8 de l'accord du 3 novembre 2010 652
 Modification de l'article 9 de l'accord du 3 novembre 2010 653
 Modification de la definition des ayants droit 739
 Modification de la duree prevue par l'article 6 de l'avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 1179
 Modification de la nomenclature de la ccna1 655
 Modification de la periode de reference 767
 Modification de la repartition de la duree du travail 716
 Modification de la repartition des horaires 328
 Modification des articles 2.6, 2.7, 2.8 et 2.9 de l'accord du 7 juillet 2009 608
 Modification des cas de dispense 739
 Modification des conditions generales de la CARCEPT-Prevoyance 397
 Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002 373
 Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002. 373
 Modification des dispositions de l'article 10 du reglement interieur (demande de prise en charge) 1142
 Modification des dispositions de l'article 13 du reglement interieur (base et montant des prestations) 1142
 Modification des dispositions de l'article 1er du reglement interieur (objet) 1141
 Modification des dispositions de l'article 23 point 6.1 de la CCNP de la CCNTR 753

Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet) 1143
 Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (beneficiaires) 1150
 Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres) 1143
 Modification des dispositions de l'article 5 du reglement interieur (beneficiaires) 1141
 Modification des dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 decembre 2018 753
 Modification des dispositions de l'article 8 du reglement interieur (paiement des cotisations) 1141
 Modification des dispositions de l'article 9 de l'accord AORTT du 18 avril 2002 729
 Modification des garanties du regime 739
 Modification des statuts de l'IPRIAC 1142
 Modification des statuts et du reglement interieur de la CARCEPT Prevoyance 448
 Modification des statuts regissant la CARCEPT-Prevoyance 433
 Modification des textes regissant l'IPRIAC 1128, 1129
 Modification des textes regissant la CARCEPT 294, 385
 Modification du champ d'application 561, 570, 1263
 Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activites auxiliaires du transport 293, 348
 Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activites auxiliaires du transport. 293
 Modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 1173
 Modification du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 740
 Modification du point 2.2 B de l'article 2 « Age d'entree dans les regimes a compter du 1er juillet 2011 » 504
 Modification du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 aout 2000 656
 Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 aout 2000 656
 Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 aout 2000 657
 Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 aout 2000 657
 Modification du point B « Formation » de l'article 2 « Emploi de conducteur accompagnateur » 472
 Modification du preambule de l'accord du 3 novembre 2010 650
 Modification du preambule de l'accord du 7 juillet 2009 539, 605
 Modification du reglement interieur de l'IPRIAC 1140
 Modification temporaire de la periode de reference 719
 Modifications a l'accord ARTT du 18 avril 2002 341
 Modifications aux horaires de travail 164
 Modifications de l'accord du 5 mars 1991 1252, 1262
 Modifications de l'annexe III 1241, 1254
 Modifications de la CARCEPT-Prevoyance 296
 Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifie 548
 Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifie 550
 Modifications des statuts regissant l'IPRIAC 1147
 Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 1299
 Modulation de la duree du travail 324
 Montant des prestations 1121
 Moyen de controle 442
 Mutiles de guerre - Accidentes du travail - Inaptes a l'emploi - travailleurs handicapes 14

N

Nature et modalites du depart de l'entreprise 232
 Negociation annuelle sur les salaires et examen de la situation economique et de l'emploi dans la branche 5
 Negociation des chantiers thematiques 374
 Negociation des chantiers thematiques. 374
 Negociation portant sur la renovation des congés de fin d'activite (accord de phase 2) 759
 Nomenclature des niveaux de formation definis par l'education nationale 1218
 Nomenclature et definition des emplois 25, 68, 85, 105
 Nomenclature et definitions des emplois 1236
 Normes applicables 275
 Nouveau modele de protection sociale des salaries 1174
 Nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 1152
 Nouveaux beneficiaires 208
 Nouveaux beneficiaires. 208
 Nouvelles dispositions sociales (textes de lois de 2008) 442

O

Objectifs generaux 464
Objet 24, 63, 68, 84, 105, 381, 585, 638, 742, 748, 1056, 1153, 1180, 1184
Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») 686
Objet du present accord 362, 370, 432, 638
Objet du present accord. 362
Objet du present avenant 341, 343
Objet du present avenant. 341, 343
Objet et missions 215, 238
Obligation de l'organisme assureur 522, 532
Obligations faites aux organismes assureurs retenus 487
Observatoire prospectif de metiers, qualifications et competences dans les transports et la logistique (OPTL) 132
OPCA transports, Avenant n° 1 190
OPCO (Mobilites) 1293
Operateurs de formation 135
Organes de gouvernance 1294
Organisation de la prestation de transport 769
Organisation du travail 244, 581, 716
Organisation, reduction de la duree du travail 1285
Organisme affectataire de la taxe fiscale destinee a financer le developpement des actions de formation dans les transports routiers 135
Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) 133
OTRE 483, 1151
Ouverture d'une negociation sur la reduction et l'amenagement du temps de travail 245
Ouverture de la negociation du ' protocole prestations logistiques ' 294
Ouverture de la negociation du ' protocole prestations logistiques '. 294
Ouverture de negociations a venir 1026
Ouverture de negociations sur la definition 242
Ouverture de negociations sur la definition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux 242
Ouvriers (Annexe I
- Ouvriers) 24
Ouvriers (Salaires Transport routier de voyageurs
- ouvriers) 787
Ouvriers ; nomenclature (Annexe I
- Ouvriers ; nomenclature) 51
Ouvriers Annexe Frais de deplacement (Annexe I
- Ouvriers Annexe Frais de deplacement) 63
Ouvriers (Remunerations conventionnelles au 1er janvier 2013 (Annexe I
- Ouvriers)) 918
Ouvriers (Salaires (Annexe I
- Ouvriers)) 901, 928

P

Panneaux d'affichage 10
Participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salaries 178
Participation aux resultats de l'entreprise (Annexe VI) 370
Participation aux reunions 192
Participation aux reunions paritaires 1212
Participation des salaries aux fruits de l'expansion (Annexe VI
- Participation des salaries aux fruits de l'expansion) 124
Partie 1 Objet 638
Partie 2 Dialogue social et creation de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans le transport routier 639
Partie 4 Dispositions diverses 641
Passage de droit au temps partiel amenege sur l'annee 713
Passeport d'orientation, de formation et de competences 150
Pauses ou coupures 590
Penibilite 516
Perimetre 766
Periode d'essai 25, 70, 87, 108, 166, 1194

Periode de professionnalisation 141
 Periodes d'interruption au cours d'une meme journee 327
 Personnel coursier 375
 Personnel d'entretien et reparation du materiel automobile 57
 Personnel de manutention et ouvriers divers 56
 Personnel des entreprises exerçant des activites de prestations logistiques 876
 Personnel intermittent et saisonnier 16
 Personnel roulant 'marchandises' 51
 Personnel roulant 'voyageurs' 60
 Personnel roulant « Marchandises » 51
 Personnel roulant « Voyageurs » 60
 Personnel « Grands routiers » ou « Longue distance » 189
 Personnel « grands routiers » ou « longue distance », conditions specifiques d'application 201
 Personnels concernes 194, 209, 230, 241, 244, 247, 258, 274
 Personnels concernes par le protocole d'accord relatif aux conditions specifiques d'emploi des personnels des entreprises
 exerçant des activites de prestations logistiques 351
 Personnels coursier - Dispositions diverses 46
 Personnels de conduite courte distance 187
 Personnels de conduite du demenagement 187
 Personnels ouvriers 797
 Personnels prioritaires 197, 250
 Personnels vises par l'accord 182
 Personnes concernees 449
 Plafond 363
 Plafond. 363
 Plafonnement de l'allocation de CFA 451
 Plan de formation 145
 Polycompetence 1208
 Ponderation des votes 1298
 Port d'armes 1189
 Port de charges 220
 Portabilite 1123
 Portabilite de la couverture prevoyance obligatoire deces-invalidite 448
 Portabilite des droits 751, 1183, 1185
 Portee du present accord 384
 Portee juridique 155, 319
 Portee juridique de l'accord 368
 Portee sur le taux horaire (Consequences de la reduction du temps de travail sur les remunerations - Portee sur le taux
 horaire) 1288
 Poursuite de la negociation du protocole ' prestations logistiques ' 339
 Poursuite de la negociation du protocole « prestations logistiques » 505
 Poursuite des negociations 372
 PREAMBULE 169
 Preamble 129, 162, 181, 193, 209, 218, 241, 244, 257, 274, 318, 323, 326, 358, 364, 381, 385, 444, 447, 452, 462, 475,
 491, 497, 505, 508, 519, 530, 548, 550, 557, 561, 565, 570, 573, 579, 584, 586, 598, 599, 603, 604, 611, 621, 628, 638,
 642, 655, 659, 662, 670, 672, 686, 692, 701, 702, 706, 710, 714, 719, 720, 729, 730, 732, 736, 738, 742, 747, 767,
 1055, 1089, 1124, 1140, 1143, 1144, 1148, 1150, 1177, 1179, 1180, 1188, 1257, 1261, 1262, 1284, 1293
 Preamble (rappel des grands principes et des objectifs) 678
 Precision sur la masse salariale de reference 719
 Precisions et modifications apportees aux dispositions de l'accord du 13 decembre 2018 relatif au fonctionnement et au
 financement du dialogue social dans la CCNTR 660
 Precisions et modifications apportees aux dispositions de l'avenant n° 21 a la CCNP du 13 decembre 2018 659
 Precisions et modifications communes 660
 Precisions relatives au contenu du document 704, 722
 Premiere etape de revalorisation des remunerations conventionnelles 376
 Premiere partie
 - Mesures liees a la securite 1228
 PREMIERE PARTIE
 - Mesures liees a la securite 1228
 Presentation du compte personnel de formation 146
 Presentation et utilisation 185

Prestations de la couverture complementaire des frais de sante 567, 575
 Prevention et reduction de la penibilite 475, 650
 Prevoyance 447, 485, 570
 Prevoyance des salaires des entreprises du transport de voyageurs 1183
 Prime de moniteur de tir 1211
 Prime de prestation sur les automates bancaires 1210
 Prime de risques 1210, 1254
 Prime horaire de nuit specifique au secteur du transport de demenagement 558
 Primes et respect des conditions de securite 38
 Principe 193, 197, 250, 1285
 Principe general 715
 Principes 234
 Principes d'attribution 184
 Principes generaux 230
 Priorite de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel 329
 Priorite legale d'acces a un emploi a temps plein ou a temps partiel 715
 Priorites de la CPNE 148
 Prise de service matinal 64
 Prise en charge 689
 Prise en charge des frais de formation 149
 Pro-A 754, 755
 Procedure 450
 Procedure d'homologation 724
 Procedure de licenciement 170
 Procedure de revision 67
 Procedure de revision (1) 67
 Procedure de sortie du champ de l'accord-cadre 1162
 Proces-verbal ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs 335
 PROCES-VERBAL DE LA REUNION DE SIGNATURE
 - DU 12 NOVEMBRE 1998. 243
 Proces-verbal de la reunion de signature de l'accord du 29 juin 2009 448
 Proces-verbal de la reunion de signature du 12 novembre 1998 243
 Proces-verbal de la reunion de signature du 20 janvier 1995 200
 Proces-verbal de la reunion de signature du 22 septembre 2005 369
 PROCES-VERBAL DE LA REUNION DE SIGNATURE DU 4 MAI 2000 Accord-cadre sur l'amenagement et la reduction du
 temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 272
 Proces-verbal de la reunion de signature du 4 mai 2000. Accord-cadre sur l'amenagement et la reduction du temps de
 travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 272
 Proces-verbal de la reunion de signature du 22 septembre 2005 369
 Proces-verbal de signature 335, 361, 1077
 Proces-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit 292
 Proces-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance » 189
 Proces-verbal du 24 septembre 2004 relatif a l'accord sur l'activite des conducteurs en periodes scolaires des entreprises
 de transport routier de voyageurs 361
 Proces-verbal du 30 juin 2000 relatif a la signature de l'avenant n° 1 a l'accord-cadre du 4 mai 2000 273
 Proces-verbal sur le temps de service, les repos recuperateurs et la remuneration des personnels de conduite marchandise
 'grands routiers' ou 'longue distance' 189
 Proces-verbal sur le temps de service, les repos recuperateurs et la remuneration des personnels de conduite marchandise
 « Grands routiers » ou « Longue distance » 189
 Prochaine etape 1160
 PROJET Contrat de travail a duree determinee journalier 368
 PROJET Contrat de travail a duree determinee journalier (1) 368
 Promotion 109
 Protection sante 519, 529, 561, 738
 Protocole d'accord du 22 mai 2000 relatif a la fin de conflit collectif dans le secteur des entreprises de fonds et valeurs
 1227
 Protocole d'accord du 24 septembre 1980 1119
 Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un regime de prevoyance d'inaptitude a la conduite 1119
 Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif a l'interdiction de circulation des vehicules poids lourds le dimanche 205
 Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au conge de fin d'activite des conducteurs routiers de marchandises 204
 Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical 205

Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux remunerations minimales conventionnelles 1997 et a l'ouverture de negociations visant a la revision programme des dispositions de la convention collective 223
 Protocole de fin de conflit 229
 Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997 229
 Protocole de fin de conflit du 9 decembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996) 206
 Protocole de fin de conflit du 9 decembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 decembre 1996 206
 Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de deplacement (annexe I) 63
 Publicite 23, 51, 67, 77, 97, 117, 168, 187, 200, 253, 1123
 Publicite et depot 178, 192, 208, 221, 242, 268, 288, 342, 375, 419, 423, 440, 484, 485, 597, 738, 741, 745, 760, 763, 764, 774, 865, 875, 891, 896, 905, 909, 910, 920, 923, 930, 933, 947, 950, 952, 976, 982, 983, 998, 1007, 1008, 1016, 1021, 1025, 1026, 1043, 1047, 1055, 1057, 1074, 1078, 1088, 1090, 1105, 1109, 1183, 1212, 1280, 1293
 Publicite et depot. 208, 342
 Publicite et extension 215, 217, 222, 238, 240, 246
 Publicite. - Depot (Duree de l'accord. - Publicite. - Depot) 641

Q

Qualification 163
 Quatrieme partie
 - Mesures de fin de conflit 1230
 QUATRIEME PARTIE
 - Mesures de fin de conflit. 1230

R

Rappel (Dispositions generales - Rappel) 244
 Rappel pedagogique 1117
 Rapports et bilans d'etape 228
 Realisation de la formation continue obligatoire de securite 197, 251
 Realisation de la formation initiale minimale obligatoire 249
 Realisation de la formation initiale obligatoire 195
 Reclassement dans l'entreprise 1122
 Reconstitution partielle des points 176
 Reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») 686
 Recours au travail de nuit et periode nocturne 289, 1231
 Recouvrement de la contribution 639
 Reduction de la duree du travail 276, 1285
 Reduction des temps de service 186
 Reduction du temps de travail a la quatorzaine pour les personnels de conduite 323
 Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 324
 Reduction et organisation du temps de travail 323
 Reduction hebdomadaire du temps de travail 323
 Reecriture des nomenclatures et definitions des emplois des CCNA 1 a CCNA 4 339
 Regime complementaire de frais de sante 1191
 Regime de frais de sante 1257
 Regime de prevoyance 1283
 Regime de prevoyance dans les entreprises exerçant des activites de transport sanitaire 747
 Regime de prevoyance « Capital invalidite-deces » 1219
 Regime de prevoyance « Inaptitude a la conduite » IPRIAC 1222
 Regime de retraite complementaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilie a la Carcept 122
 Regimes complementaires de retraite et de prevoyance (Annexe V
 - Regimes complementaires de retraite et de prevoyance) 120
 Reglement des litiges 1162
 Reglement des salaires et des sommes a paiement differe aux salaries transferes 633
 Reglement interieur de la CARCEPT-Prevoyance 434
 regles de remuneration des heures de temps de service des personnels roulants 783
 Relatif a l'accord n° 94 du 13 decembre 2005 443
 Releve de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire 424
 Releve hebdomadaire d'activite 379
 Remplacement - Changement d'emploi 71
 Remplacement temporaire 88, 109
 Remuneration 165, 330, 601

Remuneration conventionnelle 359
 Remuneration des comptes courants bloques 445
 Remuneration des ouvriers des transports 37
 Remuneration des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 965
 Remuneration des temps de service 183
 Remuneration du conducteur grand tourisme confirmé 613
 Remuneration du personnel roulant 219
 Remuneration effective 37, 183
 Remuneration globale garantie 37
 Remuneration mensuelle professionnelle garantie 184
 Remunerations 264, 871
 Remunerations annuelles garanties 812, 891, 910, 929, 951, 975, 998, 1020, 1046, 1074, 1104
 Remunerations annuelles garanties au 1er janvier 2013 909
 Remunerations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV) 1014
 Remunerations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV) 1063
 Remunerations annuelles minimales professionnelles garanties 819, 836, 855, 883, 897, 914, 924, 936, 956, 969, 995, 1014, 1040, 1063, 1091, 1114
 Remunerations au 1er novembre 2020 1020
 Remunerations conventionnelles 525, 541, 553, 794, 902, 906, 929, 941, 951, 965, 1044, 1097
 Remunerations conventionnelles (annexe I « Ouvriers ») 973
 Remunerations conventionnelles (annexe I) 2019 990
 Remunerations conventionnelles (annexe II « Employés ») 972
 Remunerations conventionnelles (annexe II) 2019 992
 Remunerations conventionnelles (annexe III « Techniciens et agents de maîtrise ») 970
 Remunerations conventionnelles (annexe III) 2019 994
 Remunerations conventionnelles (annexe IV « Ingénieurs et cadres ») 969
 Remunerations conventionnelles (annexe IV) 2019 995
 Remunerations conventionnelles 2022 1046
 Remunerations conventionnelles
 - entreprises de déménagement 1026
 Remunerations conventionnelles au 1er avril 2024 (entreprises de transport de déménagement) 1116
 Remunerations conventionnelles au 1er décembre 2022 1073
 Remunerations conventionnelles au 1er janvier 2013 (Annexe I - Ouvriers) 918
 Remunerations conventionnelles au 1er juin 2019 997
 Remunerations conventionnelles au 1er mai 2013 920
 Remunerations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I) 1009
 Remunerations conventionnelles dans les entreprises de déménagement 947, 962
 Remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement 558, 934, 979, 1002
 Remunerations conventionnelles des employés 1094
 Remunerations conventionnelles des employés (annexe 2) 1111
 Remunerations conventionnelles des ingénieurs et cadres 1090
 Remunerations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4) 1114
 Remunerations conventionnelles des ouvriers (annexe 1) 1109
 Remunerations conventionnelles des personnels ambulanciers 1025, 1055
 Remunerations conventionnelles des personnels ouvriers 1095
 Remunerations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I) 1083
 Remunerations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise 1093
 Remunerations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3) 1112
 Remunerations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III) 1079
 Remunerations conventionnelles et mise en œuvre du ' bonus exceptionnel ' 376
 Remunerations conventionnelles personnels ambulanciers 1089
 Remunerations dans les entreprises de transport de déménagement au 1er février 2023 1070
 Remunerations des ingénieurs et cadres (annexe IV) 1084
 Remunerations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 984
 Remunerations des personnels ouvriers (annexe I) 1057
 Remunerations effectives 107
 Remunerations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991 775
 Remunerations minimales annuelles au 1er janvier 2013 (Annexe IV - Ingénieurs et cadres) 914

Remunerations minimales conventionnelles 1997 223
 Remunerations minimales conventionnelles 1997 et a l'ouverture de negociations visant a la revision programmee des dispositions de la convention collective 223
 Remunerations minimales professionnelles garanties 106
 Renforcement de la securisation des parcours professionnels dans les activites du transport sanitaire 595
 Renouvellement et denonciation et effets de celle-ci. 1127
 Repartition de la duree du travail 716
 Repartition des sieges au sein de la commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 1174
 Repartition et controle du temps de travail 275
 Repartition hebdomadaire de la duree du travail et organisation de l'activite 588
 Repas sur le lieu de travail 64
 Repos hebdomadaire 30, 322, 601
 Repos legaux 441
 Repos quotidien et hebdomadaire 592
 Repos recuperateurs 184
 Reprise des dispositions anterieures 257
 Reprise du personnel 497
 Rescrit de branche 655
 Reserve emise par la CGT 356
 Resiliation du contrat de travail 111
 Respect de l'integralite de l'accord 1154
 Respect du principe d'egalite entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination 680
 Retraite -Prevoyance 202
 Retraite et prevoyance 113
 Retraites 17
 Revalorisation de la prime de prestation sur automates bancaires 1255
 Revalorisation des indemnites pour travail le dimanche et les jours feries 863
 Revalorisation des prestations 751
 Revalorisation des primes de risques 1277
 Revalorisation des remunerations 1104
 Revalorisation des remunerations au 1er avril 2011 890
 Revalorisation des remunerations au 1er avril 2018 975
 Revalorisation des remunerations conventionnelles 795, 809, 1025, 1056, 1089
 Revalorisation des remunerations minimales conventionnelles 286
 Revalorisation des salaires 1277
 Revalorisation des salaires et primes 1225, 1279
 Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis 1255
 Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les baremes 169 heures (Deuxieme partie - Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis sur les baremes 169 heures) 1229
 Revalorisation des taux horaires conventionnels 595, 863
 Revalorisation en cours d'exercice 796
 Revision 678, 702, 1161
 Revision (Denonciation - Revision) 50, 76, 116, 117
 Revision de la nomenclature des primes 1236
 Revision du taux des indemnites (Section IV - Revision du taux des indemnites) 67
 Revision et denonciation 167, 752, 1186
 Revision et modification 490
 Revision programmee des dispositions de la convention collective 224
 Risques couverts 1120
 Rupture du contrat de travail 210

S

Salaire mensuel brut moyen de reference 204
 Salaire mensuel professionnel garanti 796
 Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG 265
 Salaire minimal interprofessionnel de croissance 70
 Salaires 781, 794, 797, 823, 825, 835, 838, 840, 842, 865, 879, 883, 884, 886, 888, 1275
 Salaires (ambulanciers) 847
 Salaires (Annexe I - Ouvriers) 901, 928

Salaires (annexe I) 815, 816, 861
 Salaires (Annexe I, II, III, IV) 809
 Salaires (Annexe II
 - Employes) 899, 926
 - Salaires) 287
 Salaires (annexe II) 817, 859
 Salaires (Annexe III
 - Techniciens et agents de maitrise) 898, 925
 Salaires (annexe III) 818, 857
 Salaires (Annexe IV
 - Ingenieurs et cadres) 896, 924
 Salaires (annexe IV) 819, 855
 Salaires (entreprises de demenagement) 844
 Salaires (entreprises de prestations logistiques) 849
 Salaires (Personnels ambulanciers) 863, 945
 Salaires (personnels ouvriers ambulanciers) 796
 Salaires (RAG et GAR) 812
 Salaires (transport de demenagement) 820
 Salaires a compter du 1er decembre 1990 et du 1er fevrier 1991 775
 Salaires a compter du 1er juillet 2002 786
 Salaires a compter du 1er juillet 2002. 786
 Salaires a compter du 1er mai 2002 787, 789
 Salaires a compter du 1er mai 2002. 787, 789
 Salaires a compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002 778
 Salaires a compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002. 778
 Salaires au 1er avril 2021 (annexe I) 1033
 Salaires au 1er avril 2021 (annexe II) 1035
 Salaires au 1er avril 2021 (annexe III) 1038
 Salaires au 1er avril 2021 (annexe IV) 1040
 Salaires au 1er juin 2021 (activites de prestations logistiques) 1029
 Salaires au 1er novembre 2020 (activites de prestations logistiques) 1017
 Salaires au 1er novembre 2023 (entreprises de prestations logistiques) 1100
 Salaires au 1er septembre 2022 (entreprises de prestations logistiques) 1066
 Salaires Avenant n° 12 du 6 novembre 2006 1275
 Salaires des employes (annexe II) 1059, 1081
 Salaires des techniciens et agents de maitrise (annexe III) 1061
 Salaires effectifs 86
 Salaires et remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 799
 SALAIRES Frais de deplacement des ouvriers 794
 Salaires Grands routiers ou longue distance 778
 Salaires mensuels garantis 817, 818, 838, 840, 857, 859, 885, 887, 898, 900, 916, 917, 925, 927, 938, 939, 958, 959, 971, 972, 992, 994, 1011, 1012, 1035, 1038, 1059, 1061
 Salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 (Annexe II
 - Employes) 917
 Salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 (Annexe III
 - Techniciens et agents de maitrise) 915
 Salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II) 1010
 Salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III) 1012
 Salaires mensuels professionnels garantis 272
 Salaires minimaux et primes de risques 1277
 Salaires minimaux professionnels 69
 Salaires minimaux professionnels garantis 85
 Salaires minimaux professionnels garantis et 13e mois 1208
 Salaires ouvriers 789
 Salaires Personnel roulants
 - grands routiers ou longue distance 783, 784
 SALAIRES Personnel roulants
 - grands routiers ou longue distance 785
 Salaires Personnels employes (annexe II) 805
 Salaires Personnels employes (annexe II). 805
 Salaires Personnels ingenieurs et cadres (annexe IV) 803

Salaires Personnels ingenieurs et cadres (annexe IV). 803
 Salaires personnels ouvriers (annexe I) 807, 808
 Salaires Personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III) 806
 Salaires Prime de monitorat et salaires minimaux 780
 Salaires Remunerations conventionnelles dans les entreprises de transport de demenagement 799
 SALAIRES Transport routier de voyageurs
 - employes 786
 Salaires Transport routier de voyageurs
 - employes 785
 SALAIRES Transport routier de voyageurs
 - ouvriers 787
 Salaires Transport routier de voyageurs
 - ouvriers 787
 Salaries ages de moins de 18 ans 15
 Salaries ages de moins de dix-huit ans 15
 Salaries de plus de cinquante ans 174
 Section 1 Duree du travail 715
 Section 2 Organisation du travail 716
 Section I
 - Transports routiers de marchandises et activites auxiliaires du transport 64
 Section II
 - Transports routiers de voyageurs 65
 Section III
 - Dispositions communes 66
 Section IV
 - Revision du taux des indemnites 67
 Section V
 - Application du protocole 67
 Securite 602
 Service de permanence 441
 Service de tourisme 579
 Service et periodes militaires 16
 Services d'ambulances - Dispositions diverses 43
 Services de tourisme - Dispositions diverses 41
 Services grands-routiers - Dispositions diverses 45
 Services reguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses 41
 Signature de l'avenant n° 1 a l'accord-cadre du 4 mai 2000 273
 Situation particuliere des salaries a temps partiel 685
 SMPG (Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG) 264, 265
 Sort du statut collectif d'entreprise 700
 Specificite du contrat de travail a temps partiel 715
 Statut du beneficiaire du CFA 211
 Statut du beneficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi 235
 Statut et reglement interieur 217, 240
 Statuts 300, 308, 1130
 Stipulations specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 617
 Subvention versee par l'Etat 233
 Suivi de l'accord 443
 Suivi de la mesure derogatoire temporaire 451
 Suivi du plan social 174
 Suivi medical 479
 Suppression de l'article 7 « Mise en œuvre en entreprise » 741
 Suspension du contrat de travail 751, 1183, 1185

T

Tableau de correspondance transitoire 743
 Taux d'allocation des beneficiaires du CFA-Marchandises 758
 Taux d'allocation des conges de fin d'activite (FONGECFA transport) 700
 Taux de cotisation des conges de fin d'activite (AGECFA Voyageurs) 677
 Taux des indemnites du protocole relatif aux frais de deplacement des ouvriers (chiffres en vigueur a compter du 1er juillet 1995) 68

Taux des indemnités forfaitaires 419, 423, 440, 483, 484, 762, 774, 864, 875, 895, 905, 908, 919, 923, 933, 947, 950, 982, 983, 1006, 1008, 1016, 1024, 1043, 1054, 1078, 1088, 1108

Taux horaire conventionnel garanti 796

Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective 330

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération 891, 909, 929, 951, 975, 997, 1020, 1046, 1073, 1104

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties 825, 865

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties 513, 850, 876

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) 782

Techniciens et agents de maîtrise (Annexe III

- Techniciens et agents de maîtrise) 84

Techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature (Annexe III

- Techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature) 97

Techniciens et agents de maîtrise (Salaires (Annexe III

- Techniciens et agents de maîtrise)) 898, 925

Techniciens et agents de maîtrise (Salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 (Annexe III

- Techniciens et agents de maîtrise)) 915

Temps d'habillage et de déshabillage 592

Temps de liaison et d'accompagnement 365

Temps de liaison, accompagnement et valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement 363

Temps de liaison, d'accompagnement et valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage 379

Temps de repas 442

Temps de service 182

Temps de service, repos récupérateurs et rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance » 181

Temps de travail effectif 588

Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire 319

Temps partiel aménagé sur l'année 717

Temps partiel module 328

Texte de base 1, 1119, 1186, 1188, 1293

Titre Ier

- Champ d'application 258, 274

TITRE Ier

- Champ d'application et portée juridique de l'accord 318

Titre Ier

- Champ d'application. 1285

TITRE Ier

- Champ d'application. 274, 1285

Titre Ier

- Dispositions particulières à l'ensemble du personnel 1189
- extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites instituée par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifiée par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 120

TITRE Ier

- EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉE PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉE PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954. 120-122

Titre Ier

- Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers 193
- Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs 247

TITRE Ier

- Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs. 247
- Généralités 300

Titre Ier Champ d'application 579

Titre Ier Dispositions générales 587, 714, 1153

Titre Ier Dispositions transposées 663

Titre Ier Gouvernance 130

Titre Ier Preamble 181

TITRE II

- Administration 301

Titre II

- Conditions de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises	1285
- Dispositions spécifiques applicables aux différentes catégories de personnel	1194
- Durée du travail	259, 275
- Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers	196
- Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs	250
TITRE II	
- REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIE A LA C.A.R.C.E.P.T.	122, 123
Titre II	
- régime de retraite complémentaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilié à la Carcept	122
TITRE II	
- Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire	319
Titre II Champ d'application	
Titre II Définitions et nomenclature	
Titre II Dispositions diverses	
Titre II Dispositions particulières	
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points	
Titre II Durée et organisation du temps de travail	
Titre II Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement des compétences et des qualifications des salariés	
TITRE III	
- Dispositions diverses	253
Titre III	
- Dispositions diverses	198, 252, 1211
- dispositions diverses	123
TITRE III	
- DISPOSITIONS DIVERSES.	123
- Gestion financière de l'institution	305
- Mesures d'accompagnement	264
Titre III	
- Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail	285, 1291
TITRE III	
- Réduction et organisation du temps de travail	323
Titre III Conditions spécifiques d'emploi	
Titre III Dispositions diverses	
Titre III Dispositions relatives aux garanties	
Titre III financement de la formation professionnelle	
Titre III Financement de la formation professionnelle	
Titre III Formalités administratives et entrée en application	
Titre III Temps de service	
TITRE IV	
- Comité paritaire d'approbation des comptes	306
Titre IV	
- Dispositions diverses	286, 1292
TITRE IV	
- Rémunérations	264
- Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires	326
Titre IV Dispositions diverses	
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité	
Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité	
Titre IV Rémunération des temps de service	
Titre liminaire Nature de l'accord	
TITRE V	
- Dispositions diverses	268, 307
- Rémunération	330
Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord	
Titre V Formation professionnelle	
Titre V Repos récupérateurs	
TITRE VI	
- Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail	331
Titre VI Bulletin de paie	

Titre VI Dispositions diverses 583
 Titre VI Prochaine étape 1160
 TITRE VII
 - Dispositions diverses 331
 Titre VII Dispositions finales 1161
 Titre VII Réduction des temps de service 186
 Titre VIII Dispositions diverses 186
 Traitement des dossiers de demande de CFA 549, 550
 Transfert de salaires en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs) 628
 Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur 1157
 Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité 22
 Transmission des savoirs 469
 Transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite 537
 Transports en commun - Dispositions diverses 40
 Transports internationaux 35
 Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport 64
 Transports routiers de voyageurs 65
 Transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 662
 Travail à temps partiel 714, 1192
 Travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs 243
 Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires 326
 Travail de nuit 288, 292, 322, 593
 Travail de nuit dans le transport de déménagement 557
 Travail de nuit dans le transport de fonds et valeurs 1231-1235
 Travail de nuit des personnels roulants 1233
 Travail de nuit des personnels sédentaires 1232
 Travail de nuit, dimanches et jours fériés 610
 Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés 663
 Travail du dimanche des convoyeurs de fonds 1206
 Travailleurs handicapés (Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés) 13, 14
 Treizième mois (TRV, codes NAF 49-39A et 49.39B et transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z) 667
 Treizième mois (TRV, codes NAF 4939 A et 4939 B et transport de fonds et valeurs, code NAF 8010Z) 610
 Troisième partie
 - Formation professionnelle 1230
 - Formation professionnelle. 1230
 TROISIÈME PARTIE
 - Formation professionnelle. 1230

U

Utilisation des voies à péage 66

V

V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M 1299
 Validation des acquis de l'expérience (VAE) 143
 Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail 481
 Valorisation de l'indemnité différentielle 384
 Valorisation du tutorat 480
 Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits 370
 Visites médicales 34

«

« Protection santé » (transport de déménagement) 670
 « Protection santé » (transport de marchandises) 674
 « Protection santé » (transport sanitaire) 672

