

Transports routiers et activités auxiliaires du transport n°3085

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	01/02/1955	JORF du 26/02/1955	3085	16

Le code des transports traite de certains éléments mentionnés dans la présente synthèse de convention collective. Néanmoins, le code des transports n'est pas étudié ici.

Dernière mise à jour de la convention collective le 20 février 2026 :

Accord de méthode du 4 novembre 2025 relatif aux classifications des emplois dans les entreprises de transport sanitaire, non étendu (Texte non traité dans la synthèse)

Dernière extension de la convention collective le 28 août 2025 :

Extension de l'avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.

Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.

Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.

Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

I – CHAMP D'APPLICATION	4	VII – CONGÉS PAYÉS	26
1 – Entreprises et salariés concernés	4	1 – Congés payés annuels	26
2 – Élargissement du champ d'application	4	2 – Congés pour événements familiaux	27
3 – Exclusions	4	3 – Congé de fin d'activité (CFA)	27
4 – Cas des entreprises mixtes	4		
II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE	4	VIII – FORMATION PROFESSIONNELLE	28
		1 – Accès à la formation professionnelle tout au long de la vie	28
III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL ...	4	2 – Contributions	28
1 – Période d'essai	4	3 – Formation des personnels coursiers	29
2 – Contrat de travail	5		
IV – TEMPS DE TRAVAIL	5	IX – MATERNITÉ	30
1 – Durée du travail	5		
2 – Heures supplémentaires	7	X – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	30
3 – Repos	8	1 – Ouvriers et employés	31
4 – Aménagement du temps de travail	8	2 – TAM (groupes 1 à 5)	31
5 – Travail de nuit	9	3 – TAM (groupes 6 à 8) et cadres	31
6 – Cadres	10	4 – Garantie d'emploi en cas de maladie	31
7 – Temps partiel	11		
8 – Jours fériés	12	XI – RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE	31
V – SALAIRES	12	1 – Régime de frais de santé	32
1 – Ouvriers	12	2 – Régime de prévoyance	33
2 – ETAM	14		
3 – Ingénieurs et cadres	18	XII – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	36
VI – PRIMES ET INDEMNITÉS	20		
1 – Frais de déplacement, primes et indemnités des ouvriers	20	XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	36
2 – Primes et indemnités des ETAM	23	1 – Préavis en cas de démission ou de licenciement	36
3 – Primes et indemnités des ingénieurs et cadres	24	2 – Préavis en cas de départ à la retraite	37
4 – Indemnité de licenciement	25		
5 – Indemnité de départ ou mise à la retraite	25	XIV – CLASSIFICATIONS	37
6 – Indemnité kilométrique	26	1 – Classification des ouvriers	37
8 – Prime de risques	26	2 – Classification des employés	50
		3 – Classifications des techniciens et agents de maîtrise	52
		4 – Classifications des cadres	56

I – CHAMP D'APPLICATION

1 – Entreprises et salariés concernés

Cette convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés, du territoire métropolitain, des entreprises relevant des codes NAF suivants, issus de la nomenclature INSEE de 2008 :

- 49.39A : Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39B : Autres transports routiers de voyageurs ;
- 49.41A : Transports routiers de fret interurbains ;
- 49.41B : Transports routiers de fret de proximité ;
- 49.42Z : Services de déménagement ;
- 49.41C : Location de camions avec chauffeur ;
- 52.29A : Messagerie, fret express ;
- 52.29B : Affrètement et organisation des transports ;
- 53.20Z : Autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12Z : Location et location-bail de camions ;
- 77.39Z : Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a. ;
- 80.10Z : Activités de sécurité privée (uniquement pour les activités de transports de fonds et valeurs) ;
- 86.90A : Ambulances.

Il convient également de se référer à certains codes NAF de la nomenclature INSEE de 1993 :

- 60.2B, 60.2G, 60.2L, 60.2M, 60.2N, 60.2P, 63.4A, 63.4B, 63.4C, 64.1C, 71.2A et 85.1J.

▪ Article 1 de la convention collective

2 – Élargissement du champ d'application

Depuis le 1er février 2005, cette convention collective s'applique également aux entreprises identifiées sous le code NAF 5210B : Entreposage et stockage non frigorifique. Il s'agit des entreprises qui exercent 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, soit :

- 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.

▪ Article 1 de la convention collective

3 – Exclusions

Les entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur sont exclues de cette convention collective.

▪ Article 1 de la convention collective

4 – Cas des entreprises mixtes

Il s'agit des entreprises exerçant des activités telles que du transport public et des activités industrielles et commerciales. En pareille circonstance, la convention collective des transports routiers s'applique au personnel affecté aux services de transport public et le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales reste régi par les dispositions de la convention applicable à la branche d'activité concernée.

▪ Article 1 de la convention collective

II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Les employeurs et les salariés doivent respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. Les employeurs ne peuvent pas prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions 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.

▪ Article 5

III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Période d'essai

La période d'essai correspond au temps écoulé entre la prise de service effectif dans l'entreprise et l'embauchage définitif. Ces durées sont inapplicables car elles sont plus courtes que celles prévues par la loi. Elles sont néanmoins précisées dans la convention collective.

Catégorie	Durée	Renouvellement inclus
Ouvriers : - personnel de conduite - autres	1 mois 2 semaines	/
Employés et TAM groupes 1 à 5	1 mois	1 mois pour les TAM
TAM groupes 6 à 8	2 mois	1 mois
Cadres	3 mois*	3 mois

* Il existe un préavis réciproque d'une semaine en cas de rupture de la période d'essai au cours des deuxième et troisième mois, sous réserve de dispositions légales plus favorables

- Article 3 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963
- Article 11 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 11 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 8 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

2 – Contrat de travail

a – Généralités

L'embauchage définitif devra être confirmé par une lettre ou un contrat. Ils devront obligatoirement préciser la convention collective applicable, le titre du salarié, son emploi et les éléments de salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

▪ Article 11

b – Transport de déménagement

Contrat journalier en déménagement : Le personnel affecté à une opération ou un voyage de déménagement (à l'exclusion du personnel administratif et commercial) peuvent conclure ce type de contrat.

Ce contrat relève de la catégorie des CDD d'usage dont la durée minimale de travail quotidien ne peut être inférieure à **7 heures** les premiers jours, et **4 heures** consécutives le dernier jour de travail.

L'employeur est tenu de remettre un contrat de travail écrit à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement.

Contrat saisonnier en déménagement : 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.

Le CDD saisonnier ne peut être utilisé dans le cadre d'un quelconque remplacement.

Il est possible uniquement de conclure ce type de contrat sur la période allant du 1er avril au 31 octobre **pour une durée comprise entre 1 mois et 7 mois**.

Transformation d'un CDD en un CDI : 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.

- Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement, étendu par arrêté du 7 juillet 2022

IV – TEMPS DE TRAVAIL

1 – Durée du travail

a – Répartition de l'horaire de travail

Entreprises de transport de déménagement (personnel sédentaire)

Les entreprises de transport de déménagement ont la possibilité de répartir le temps de travail sur un nombre de jours inférieur ou supérieur à 5, à condition que le nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs ne dépasse pas 14 par an.

- 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, étendu par arrêté du 10 août 2001, modifié

b – Durée du travail effectif

1°) Entreprises de transport routier (personnel sédentaire)

Pour l'ensemble des entreprises de transport routier, sur 12 semaines, la durée hebdomadaire moyenne maximale est fixée de la manière suivante :

- Ouvriers : la durée maximale est de 46 heures et de 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels administratifs ayant une activité en lien avec les services d'exploitation.
- ETAM et cadres : 42 heures et 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels administratifs ayant une activité en lien avec l'activité des services d'exploitation.

- Article 4 bis de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

- Article 10 bis de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

- Article 10 bis de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

- Article 7 bis de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

2°) Entreprises de transport de déménagement (personnel sédentaire)

La durée minimale quotidienne est fixée à 4 heures.

- 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, étendu par arrêté du 10 août 2001, modifié

3°) Entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement (personnel roulant)

La durée hebdomadaire de travail du personnel roulant peut être calculée sur une période supérieure à la semaine. Il convient néanmoins d'obtenir l'avis du CSE ou, à défaut, des délégués du personnel.

À noter que, cette période peut être augmentée à 4 mois au maximum par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Attention toutefois puisqu'il existe des durées de temps de service maximales hebdomadaire, notamment pour :

- Le personnel roulant marchandises grands routiers ou longue distance ;
- Les autres personnels roulants marchandises ;

- Les conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds.

Concernant les seules entreprises de transport de déménagement, le temps de travail peut être réparti sur un nombre de jours inférieur ou supérieur à 5 à la condition que le nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs travaillés ne dépasse pas 14 par an. La durée minimale pour ces entreprises est de 4 heures.

- *Décret n°2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises*
- *Décret n°2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises*
- *Article 26 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*
- *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, étendu par arrêté du 10 août 2001, modifié*

4°) Entreprises de transport routier de personnes (personnel roulant)

Sont considérés comme du temps de travail effectif les temps de conduites, les temps de travail annexes (temps de prise et de fin de service pour la mise en place du disque, à l'entretien mécanique de premier niveau, etc) et les temps de disposition (périodes de simple présence, d'attente ou disponibilité, etc).

A noter que, pour les conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite dans un véhicule inférieur à 10 places, le temps entre le domicile et le lieu de prise en charge lors de la première et de la dernière prise de service de la journée est considéré comme temps de travail dans la limite de 15 minutes.

Par ailleurs, les conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail.

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée par période de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 88 heures par quatorzaine. Il est possible de décompter la durée du travail sur 2 semaines consécutives si la période comporte au moins 3 jours de repos et que la durée maximale hebdomadaire légale de 48 heures est respectée.

- *Article 17 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*
- *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

5°) Entreprises de transport routier de personnes (personnel roulant) – transport sanitaire

Les dispositions suivantes sont applicables depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n°4 du 16 juin 2016.

Hors département de la Réunion :

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures (ou 12 pour le personnel ambulancier), en sachant que la durée minimale quotidienne est de 4 heures 30. La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une semaine, 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Durant les trois années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, le temps de travail est calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pause. Les périodes de nuit entre 18 heures et 10 heures (à condition d'avoir une amplitude de 10 heures au minimum), les dimanches et jours fériés entre 6 heures et 22 heures (à condition d'avoir une amplitude de 10 heures au minimum) et les samedis (planification par l'employeur et d'une durée égale ou supérieure à

10 heures) sont considérés comme des services de permanence.

A la suite des trois premières années d'application dudit accord, le temps de travail est calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pause à condition que l'extension de dispositions concernant le calcul du temps de travail et des pauses des ambulanciers intervienne et que les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

- *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, étendu par arrêté du 9 janvier 2009*
- *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, étendu par arrêté du 9 janvier 2009*
- *Avenant n°4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire, étendu par arrêté du 6 décembre 2016 (JORF n°0286 du 9 décembre 2016)*
- *Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail, étendu par arrêté du 19 juillet 2018 (JORF n°0171 du 27 juillet 2018)*

Département de la Réunion :

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. En cas de double équipage, les temps non consacrés à la conduite pendant la marche du véhicule sont pris en compte à 100 %.

La durée maximale de travail par semaine est fixée à 48 heures et à 44 heures en moyenne au cours d'un trimestre civil sans dépasser 572 heures au total par trimestre. La durée quotidienne est limitée à 10 heures.

Les périodes de nuit commençant entre 18 heures et 22 heures, les samedis entre 6 heures et 22 heures (à condition que cela soit planifié par l'employeur et que la durée soit supérieure ou égale à 10 heures) et les dimanches et jours fériés entre 6 heures et 22 heures sont considérés comme des services de permanence.

Le décompte du temps de travail des ambulanciers est effectué sur la base du cumul hebdomadaire des amplitudes journalières d'activité. À partir du 1er janvier 2012, le coefficient de décompte est de 88 %.

- *Avenant n°1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion), non étendu*
- *Décret n°2010-779 du 8 juillet 2010 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire de la Réunion*

6°) Entreprises de transport routier de personnes (personnel roulant) – transport interurbain de voyageurs

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule est considéré comme du temps de travail effectif pour 50 % de sa durée.

- *Décret n°2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes*
- *Décret n°2006-408 du 6 avril 2006 modifiant le décret n°2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes*
- *Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, étendu par arrêté du 9 avril 1999*

2 – Heures supplémentaires

a – Pour le personnel sédentaire et le personnel roulant des entreprises de transport routier

Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25% pour les 8 premières heures et de 50% au-delà.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures pour le personnel roulant voyageurs, marchandises et déménagement et à 130 heures pour le personnel sédentaire. Il existe toutefois des contingents spécifiques.

En cas de modulation pour les entreprises de transport de déménagement, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à :

- 100 heures dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail ;
- 130 heures hors dispositif d'aménagement du temps de travail.

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs, les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine ou, en cas de modulation, sur toute autre période selon le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise. Le contingent annuel est fixé à 130 heures, ramené à 90h en cas de modulation. Enfin, il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, après accord du salarié.

A titre informatif, il existe des dispositions spécifiques selon la situation.

- *Article 12*
- *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, étendu par arrêté du 10 août 2001*
- *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*
- *Salaires Personnel roulants : grands routiers ou longues distances Accord du 23 avril 2002, étendu par arrêté du 21 octobre 2002 à l'exclusion des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds*

b – Pour le personnel roulant (du transport sanitaire)

Les entreprises de transport sanitaire ont un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures en cas de modulation et de 480 heures hors modulation. Ces heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement. Dans la première hypothèse, la majoration est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les suivantes. Dans la seconde hypothèse, les conditions relatives au repos compensateur seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

- *Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, arrêté du 19 juillet 2018*
- *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, étendu par arrêté du 9 janvier 2009*
- *Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail, étendu par arrêté du 19 juillet 2018*

3 – Repos

a – Pour les entreprises de transport routier de voyageurs

Le personnel de ces entreprises bénéficie d'un repos hebdomadaire fixé à 24 heures minimum accolées à un repos journalier avec une durée moyenne de 96 heures par quatorzaine. Si les repos pris au cours d'une quatorzaine n'atteignent pas ce nombre, le repos non pris est reporté par journée ou demi-journée accolée à un repos à prendre dans les trois mois pendant les vacances scolaires pour le personnel des services concernés ou dans la période de novembre à mars pour le personnel des services de tourisme.

Les salariés soumis à une modulation bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année. Un de ces deux jours peut être fractionné en demi-journées. Pour les conducteurs, cette option suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

- *Article 17-3 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*
- *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

b – Pour les entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement

Les salariés bénéficient d'un repos de 48 heures en moyenne sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale, sans que cette durée ne puisse être inférieure à 35 heures au domicile et 24 heures hors du domicile.

En cas de repos continu inférieur à 48 heures, le reliquat s'ajoute au plus proche repos continu pris au domicile. En cas de repos inégaux, dont le plus court est pris hors du domicile, la durée totale des deux repos hebdomadaires consécutifs est portée de 96 à 105 heures.

- *Article 8 bis de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*

c – Pour les entreprises de transport sanitaire

La durée du repos quotidien des personnels ambulanciers roulants peut être ramenée de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives à condition que des périodes de repos compensateur au moins équivalentes soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine au cours de laquelle le repos a été réduit.

Lorsque les nécessités du service l'exigent, c'est-à-dire en cas de mission à longue distance, d'assistance ou de contraintes météorologiques, le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de repos du salarié. En pareille circonstance, les salariés perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Concernant le repos hebdomadaire, tout salarié doit bénéficier, au cours d'un mois, d'au moins deux repos hebdomadaires de 48 heures consécutives.

- *Article-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, étendu par arrêté du 30 juillet 2001*
- *Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail, étendu par arrêté du 19 juillet 2018 (JORF n°0171 du 27 juillet 2018)*

4 – Aménagement du temps de travail

a – Pour les entreprises de transport routier de voyageurs

L'aménagement du temps de travail peut se faire par trois moyens :

- Réduction de la durée journalière ou répartition sur 4 jours par semaine ;
- Attribution de jours de repos sur 4 semaines ou sur tout ou partie de l'année ;
- Modulation.

Il est possible d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos. En principe, l'entreprise fixe les dates de prise de ces repos. En cas de désaccord et en l'absence d'accord d'entreprise, ces jours sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur. En cas de modification de ce calendrier, un délai de prévenance de 7 jours calendaires doit être respecté.

Concernant la modulation, il faut respecter plusieurs conditions. La durée annuelle contractuelle de travail ne doit pas dépasser 1 600 heures de temps de travail effectif. La période de référence est de 12 mois en cas d'accord d'entreprise. A défaut, elle peut être organisée sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines. La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine ou la quatorzaine. 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, 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.

Les amplitudes horaires de la modulation varient en fonction des périodes : au moins 22 heures par semaine en période basses et au plus 42 heures par semaine en périodes hautes.

▪ *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

b – Pour les entreprises de transport de déménagement

La réduction du temps de travail peut être organisée sous trois moyens différents :

- 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.

La réduction de l'horaire hebdomadaire se traduit par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine ou par une réduction de l'horaire quotidien de travail.

Des jours de réduction du temps de travail peuvent également être accordés. 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, tout en respectant un délai de prévenance réciproque de 7 jours ouvrables. Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles. Ces jours ne peuvent pas être pris pendant la saison d'été (de mi-juin à mi-septembre), la dernière semaine de chaque mois et les périodes de congés scolaires du printemps (Pâques) en fonction des zones académiques concernées.

Le dispositif de modulation du temps de travail doit respecter plusieurs conditions. L'horaire moyen de travail hebdomadaire dépend des catégories de personnels concernées :

- personnels sédentaires : 35 heures ;

- personnels roulants grands routiers : 39 heures ;
- autres personnels roulants : 37 heures.

Il convient de respecter les limites maximales de modulation suivantes :

	De décembre à mars	D'avril à juillet	D'août à novembre
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels roulants grands routiers	44	48	48
Autres personnels roulants	41	44	44

S'il s'avère que ces heures sont dépassées, elles donnent droit à une majoration pour heures supplémentaires.

En cas d'accès direct, l'employeur doit établir pour chaque quadrimestre le programme indicatif de la modulation compte tenu du caractère saisonnier de l'activité. Il doit aviser 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. Si ce délai de prévenance n'est pas respecté, une indemnité est versée aux salariés à titre de contrepartie. Le montant de cette indemnité correspond à :

- une heure de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ;
- deux heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 2 jours ;
- quatre heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 24 heures.

Lors de la modulation, la rémunération est lissée. En cas d'entrée ou de départ au cours d'un quadrimestre, la rémunération est régularisée sur la base de la durée réelle de travail et le salarié conserve l'éventuel trop-perçu sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

▪ *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, étendu par arrêté du 10 août 2001*

c – Pour les entreprises de transport sanitaire

Les dispositions concernant l'aménagement du temps de travail demeurent inchangées après l'entrée en vigueur de l'accord du 16 juin 2016.

Il est tout d'abord possible de procéder à la réduction de la durée hebdomadaire de travail.

Ensuite, des jours de repos peuvent être attribués dans la limite de 22 jours par année, pour une réduction du temps de travail de 39 à 35 heures. Ces jours de repos sont pris pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié, tout en respectant un délai de prévenance de 15 jours. Ce délai peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, à la demande de l'employeur ou du salarié. Enfin, il est possible d'affecter une partie de ces jours à un compte épargne temps.

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 de travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et 1 600 heures sur une année complète. La limite hebdomadaire de 42 heures ne doit pas être dépassée. Un programme indicatif de la modulation doit être établi. L'employeur doit prévenir 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. Ce délai peut être porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

Enfin, il est possible de mettre en place des cycles de travail. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra pas dépasser 12 semaines. Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines. Les heures effectuées au-delà de 42 heures par semaine seront rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires.

▪ *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, étendu par arrêté du 30 juillet 2001*

5 – Travail de nuit

a – Pour les entreprises de transport de marchandises (personnels sédentaires et personnels roulants)

La période nocturne est comprise entre 21 heures et 6 heures.

Durées maximales quotidiennes :

- 8 heures pour les personnels sédentaires ouvriers, et ETAM ;
- 10 heures pour les personnels roulants (durée qui peut être portée à 12 heures une fois par semaine, 2 fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines si la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 5 jours au moins)

Durées maximales hebdomadaires : elles sont calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives :

- 40 heures pour le personnel sédentaire ouvrier et ETAM ;
- 48 heures pour les personnels roulants « grands routiers » ou « longue distance » ;
- 46 heures pour les autres personnels roulants.

Compensations : les travailleurs de nuit bénéficient de deux types de compensation.

La première est une compensation pécuniaire qui leur octroie une prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche. Cette prime s'ajoute à la rémunération effective.

Il est possible que les salariés profitent d'une compensation sous forme de repos en complément de leur compensation pécuniaire. En effet dans cette hypothèse, les salariés qui accomplissent au cours d'un mois au moins 50 heures de travail pendant la période nocturne bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale à 5% du temps de travail accompli de nuit.

La possibilité d'affecter ce repos compensateur à un compte épargne-temps a été exclue de l'extension.

Enfin, ces compensations ne peuvent pas se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

▪ *Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit, étendu par arrêté du 2 juillet 2002*

b – Pour les entreprises de transport de voyageurs

La période nocturne est comprise entre 21 heures et 6 heures.

La durée de conduite continue pendant la plage de nuit ne peut pas excéder 4 heures. Lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à 1 heure, 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. Par accord d'entreprise, elles peuvent être indemnisées sous la forme d'une contrepartie financière.

▪ *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

▪ *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, étendu par arrêté du 13 décembre 2022 (JORF n°0294 du 20 décembre 2022)*

c – Pour les entreprises de transport sanitaire

Tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, une autre période peut lui être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement : une période de 7 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures-5 heures.

Le travailleur de nuit est tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne ;
- soit accompli au cours d'une année au moins 270 heures d'amplitude durant la période nocturne.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois. En contrepartie, des périodes de repos compensateur sont attribuées conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Ces contreparties sont égales à :

- 15% pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à ce dernier prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit
- 5% pour les autres personnels ambulanciers

Une partie de cette contrepartie peut être transformée en compensation pécuniaire sur demande du salarié, sans que le temps de repos puisse être réduit à moins de 5%.

▪ *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, étendu par arrêté du 30 juillet 2001*

▪ *Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du*

travail, étendu par arrêté du 19 juillet 2018 (JORF n°0171 du 27 juillet 2018)

6 – Cadres

a – Pour les entreprises de transport routier de voyageurs

Le personnel cadre fait l'objet de dispositions spécifiques. Les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail, ils 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 car 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 autonomes, c'est-à-dire ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent bénéficier de conventions de forfait horaire sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Les conventions de forfait horaire sur une base annuelle ou les conventions de forfait en jours ont été exclues de l'extension.

▪ *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

b – Pour les entreprises de transport de déménagement

Les dispositions suivantes concernent uniquement les cadres et les commerciaux itinérants non cadres.

Les cadres concernés sont ceux bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés. Ils ont la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Le nombre de repos est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi) et des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre. Ce calcul doit être effectué chaque année car le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.

Les journées ou demi-journées de repos sont prises en concertation entre l'employeur et le salarié concerné. Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité.

Les commerciaux itinérants non cadres bénéficiant d'une autonomie réelle dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans la limite de 1 607 heures annuelles. En tout état de cause, la durée du travail doit être fixée en accord avec le salarié.

▪ *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, étendu par arrêté du 10 août 2001*

7 – Temps partiel

a – Pour les entreprises de transport routier de voyageurs

i. Durée du travail

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit. Il doit comporter des informations relatives à la durée du travail, à la répartition des horaires et aux éventuelles modalités de modification de ces derniers.

Les **horaires des salariés à temps partiel** peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum trois vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à deux

heures. En contrepartie, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de service à une vacation ;
- 3 heures en cas de service à deux vacations ;
- 4 heures 30 en cas de service à trois vacations.

Une adaptation de la **durée minimale** légale a été fixée par la présente branche à un **seuil minimal de 800 heures annuelles** ou son équivalent en cas d'organisation du temps de travail à la quatorzaine.

Enfin, il est nécessaire de préciser qu'un salarié accomplit :

- 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- 1 journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

Les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter au maximum **3 vacations par jour**, en prenant en compte qu'entre chaque vacation, l'interruption d'activité peut être **supérieure à 2 heures**.

ii. Heures complémentaires

Si le contrat de travail le prévoit, il est possible de recourir à des **heures complémentaires**. Elles sont limitées à un tiers en plus de la durée du travail prévue dans le contrat. Le recours aux heures complémentaires est subordonné à un délai de prévenance de trois jours ouvrés.

iii. Modification des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail que l'horaire de travail du salarié peut varier. Pour **modifier les horaires**, 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, et à condition d'attribuer au salarié concerné une majoration de 10% au titre des heures de travail de la journée concernée, de préférence en argent ou, le cas échéant, en temps.

Le temps partiel peut être modulé. En pareille circonstance, la rémunération est lissée et en cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de la **priorité de passage du temps partiel au temps complet** ou du **temps complet au temps partiel** doivent en informer leur employeur par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit ensuite les informer par écrit de la disponibilité du poste à pouvoir. Le salarié dispose alors d'un délai de sept jours pour répondre à l'employeur. Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, l'employeur doit leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, étant précisé que le niveau de compétence du salarié demeure le critère essentiel.

▪ *ARTT Accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003*

▪ *Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel, étendu par arrêté du 23 décembre 2021*

b – Pour les entreprises de transport interurbain de voyageurs

Depuis le 1er janvier 1999, la durée maximale annuelle du travail à temps partiel est fixée à 1 595 heures. Pour contrôler le respect des durées de travail, 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.

À titre exceptionnel, 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 partir de cette date.

Cette mesure exceptionnelle a été reconduite pour l'année 2000. Ainsi, les contrats de travail des personnels roulants à temps partiel ayant travaillé au moins 1 595 heures durant l'année 1999, constaté au 31 décembre 1999 et présents dans l'entreprise ou l'établissement au 1er janvier 2000 sont requalifiés en contrat de travail à temps complet, à hauteur de l'horaire collectif des personnels roulants à temps complet applicable au 1er janvier 2000 dans l'entreprise. À défaut d'horaire collectif, la durée légale du temps de travail au 1er janvier 2000 est retenue ou la durée retenue dans l'entreprise en application d'un accord d'entreprise.

▪ *Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, étendu par arrêté du 9 avril 1999*

▪ *Avenant à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs Avenant n° 1 du 3 mars 2000, non étendu*

8 – Jours fériés

a – Jours fériés non travaillés

Le personnel ouvrier justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du paiement de cinq jours fériés légaux par année civile (à l'exclusion du 1er mai), à condition d'avoir travaillé normalement les jours ouvrés précédant et suivant immédiatement chaque jour férié considéré. Ces cinq jours sont déterminés 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, les cinq jours fériés payés sont : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint et Noël.

Le personnel ouvrier justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au paiement de tous les jours fériés non travaillés.

A titre informatif, il existe des dispositions particulières pour les entreprises de transport routier de voyageurs, pour les entreprises de transport sanitaire et notamment aussi pour les entreprises de transport sanitaire de la Réunion.

b – Jours fériés et dimanches travaillés

Le personnel ouvrier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnité dont le montant varie selon le temps de travail.

Le personnel ouvrier ayant plus de 6 mois d'ancienneté bénéficie d'une majoration de salaire chaque fois qu'il travaille l'un des cinq jours fériés légaux indiqués par la convention (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint et Noël). Il bénéficie également d'une indemnité pour le travail des autres jours fériés non chômés.

Le personnel ouvrier ayant au moins une année d'expérience bénéficie d'une majoration en cas de travail un jour férié légal.

Le personnel travaillant le dimanche a droit à une indemnité.

A titre informatif, il existe des dispositions particulières pour les entreprises de transport routier de voyageurs, pour les entreprises

de transport sanitaire et notamment aussi pour les entreprises de transport sanitaire de la Réunion.

▪ *Articles 7 Bis, 7 Ter et 7 Quater de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*

V – SALAIRES

A titre informatif : lorsque le salaire minimum conventionnel (SMC) établi par les partenaires sociaux est inférieur au SMIC il convient toujours d'appliquer le SMIC. Dans une telle situation, la réévaluation du SMC se réalisera à compter de la prochaine négociation des salaires par les partenaires sociaux.

1 – Ouvriers

Les rémunérations minimales garanties précisées ci-dessous correspondent à la rémunération due à l'embauche. Elles sont majorées selon l'ancienneté du salarié.

a – Entreprises de transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

Taux horaire des **ouvriers roulants et sédentaires** (en euros) au 1er décembre 2023 :

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 – 115M – 118M – 120 M	12,09	12,3318	12,5736	12,8154	13,0572
128 M	12,12	11,3624	12,6048	12,8472	13,0896
138M	12,14	12,3828	12,6256	12,8684	13,1112
150M	12,43	12,6786	12,9272	13,1758	13,4244

A titre informatif, en ce qui concerne le **travail de nuit**, les compensations à retenir sont les suivantes :

Coefficient	Pourcentage à appliquer au taux conventionnel à l'embauche
110M – 115M – 118M – 120M	20,5743%
128M	20,5133%
138 M	20,4729%
150M	20,0000%

▪ *Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017, étendu par arrêté du 8 juin 2023 (JORF n°0150 du 30 juin 2023)*

Garantie annuelle de rémunération (GAR) des **ouvriers roulants et sédentaires** (en euros) au 1er décembre 2023 :

Heures contractuelles	Coefficient	GAR à l'embauche
151,67 heures	110M – 115M – 118M – 120M	22 664,41
	128M	22 720,65
	138M	22 785,14

	150M	23 301,79
--	------	-----------

Garantie annuelle de rémunération (GAR) des **ouvriers roulants** (en euros) au 1er décembre 2023 :

Heures contractuelles	Coefficient	GAR à l'embauche
169 heures	115 M – 118 M – 120 M	25 901,12
	128 M	25 965,39
	138 M	26 008,24
	150 M	26 629,52
200 heures	115 M – 118 M – 120 M	32 202,68
	128 M	32 282,59
	138 M	32 335,86
	150 M	33 108,30

▪ Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations, étendu par arrêté du 19 décembre 2023 (JORF n°0296 du 22 décembre 2023)

b – Entreprises de transports routiers de voyageurs

Ouvriers (base 151,67 heures) :

Groupe	Coefficient	Taux horaire au 1er février 2025	Salaires mensuels au 1er février 2025
2	110V	12,2675	1 860,61
3	115V	12,2675	1 860,61
4	120V	12,2675	1 860,61
5	123V	12,2675	1 860,61
6	128V	12,2675	1 860,61
7	131 V	12,4540	1 888,90
	136 V	12,5608	1 905,10
7bis	137 V	12,6009	1 911,18
8	138 V	12,9513	1 964,32
9	140 V	13,0460	1 978,69
	142 V	13,1765	1 998,48
9bis	145 V	13,3159	2 019,62
10	150 V	13,6394	2 068,69
	155 V	14,3229	2 172,35

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

⇒ Selon les dispositions applicables au **1er février 2025** :

- De 3% : qualification de mécanicien ou

encaisseur ainsi qu'à compter du **1er février 2025** :

- 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
- 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées

A titre informatif, le tableau ci-dessus présente les salaires applicables à l'embauche, puis ceux-ci évoluent en fonction de l'ancienneté (1 an, 5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans, 25 ans, 30 ans).

▪ Avenant n° 119 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

c – Entreprises de déménagement

Le taux horaire conventionnel est le suivant :

Groupe	4	5	6	7
Coefficient	1 A DEM	1 B DEM	1 C DEM	1 D DEM
À l'embauche	11,89 €	12,07 €	12,53 €	13,43 €
Après 2 ans d'ancienneté	12,13 €	12,31 €	12,78 €	13,70 €
Après 5 ans d'ancienneté	12,37 €	12,55 €	13,03 €	13,97 €
Après 10 ans d'ancienneté	12,60 €	12,79 €	13,28 €	14,24 €
Après 15 ans d'ancienneté	12,84 €	13,04 €	13,53 €	14,50 €

▪ Avenant n° 23 du 27 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 23 mai 2025 (JORF 11 juin 2025)

A titre informatif, en ce qui concerne le **travail de nuit**, les compensations à retenir sont les suivantes :

Coefficient	Pourcentage à appliquer au taux conventionnel à l'embauche
1 A DEM	21,8924 %
1 B DEM	21,4021 %
1 C DEM	21,0134 %
1 D DEM	20,0000 %

▪ Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017, étendu par arrêté du 8 juin 2023 (JORF n°0150 du 30 juin 2023)

▪ Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 19 avril 2024 (JORF n°0092)

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous : Les majorations DC0 DC1 et DC2 sont non cumulables.

Groupe	4	5	6	7
--------	---	---	---	---

Coefficient	1 A DEM DC 0	1 B DEM DC 0	1 C DEM DC 0	1 D DEM DC 0
À l'embauche	12,01 €	12,19 €	12,66 €	13,56 €
Après 2 ans d'ancienneté	12,25 €	12,43 €	12,91 €	13,83 €
Après 5 ans d'ancienneté	12,49 €	12,68 €	13,17 €	14,10 €
Après 10 ans d'ancienneté	12,73 €	12,92 €	13,42 €	14,37 €
Après 15 ans d'ancienneté	12,97 €	13,17 €	13,67 €	14,64 €

Groupe	4	5	6	7
Coefficient	1 A DEM DC 1	1 B DEM DC 1	1 C DEM DC 1	1 D DEM DC 1
À l'embauche	12,13 €	12,31 €	12,78 €	13,70 €
Après 2 ans d'ancienneté	12,37 €	12,56 €	13,04 €	13,97 €
Après 5 ans d'ancienneté	12,62 €	12,80 €	13,29 €	14,25 €
Après 10 ans d'ancienneté	12,86 €	13,05 €	13,55 €	14,52 €
Après 15 ans d'ancienneté	13,10 €	13,29 €	13,80 €	14,80 €

Groupe	4	5	6	7
Coefficient	1 A DEM DC 2	1 B DEM DC 2	1 C DEM DC 2	1 D DEM DC 2
À l'embauche	12,25 €	12,43 €	12,91 €	13,83 €
Après 2 ans d'ancienneté	12,50 €	12,68 €	13,17 €	14,11 €
Après 5 ans d'ancienneté	12,74 €	12,93 €	13,43 €	14,66 €
Après 10 ans d'ancienneté	12,99 €	13,18 €	13,68 €	14,66 €
Après 15 ans d'ancienneté	13,23 €	13,42 €	13,94 €	14,94 €

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :
 => Selon les dispositions applicables au 1er juillet 2025 :
 - Les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche) de : 12,97 € ou 30,18 €.
 - Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.
 - Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

▪ Avenant n° 23 du 27 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 23 mai 2025 (JORF n°0134 11 juin 2025)

d – Entreprises de transport sanitaire

Niveaux des ambulanciers	Au 1er novembre 2023	Au 1er juin 2025
1	11,54 €	11,89 €
2	11,64 €	11,90 €
3	12,52 €	12,79 €

Pour précision, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire fixée à 151,67 (arrondie à 152), à défaut par la durée fixée au sein du contrat de travail (dans le cas où elle serait différente de la durée légale).

▪ 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, étendu par arrêté du 17 août 2023 (JORF n°0203 du 2 septembre 2023)

▪ Avenant n° 8 du 6 mai 2025 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire, étendu par arrêté du 22 juillet 2025 (JORF n°0174 du 29 juillet 2025)

e – Entreprises de prestations logistiques

Pour les ouvriers :

Taux horaires valables à compter du 1^{er} mai 2025 :

Co efficient	Em-ploi	À l'em-bauc he	Apr ès 6 moi s	Apr ès 2 ans	Apr ès 5 ans	Apr ès 10 ans	Apr ès 15 ans
110 L	Opé-ra-teur/e mbal-leur	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168
	Ma-nu-ten-tion-naire logis-tique	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168
115 L	Pré-pa-ra-teur de com-mand es	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
	Agent logis-tique	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
120 L	Con-trô-leur/fl as-sheur	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
	Agent de main-ten-nance d'en-trepôt	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896

	logis- tique						
125 L	Car- riste en pres- ta- tion logis- tique (1)	11,9 5	12, 18	12,42 36	12,66 72	12,91 08	13,15 44
138 L	Opé- rateur de ligne	11,9 8	12, 26	12,50 52	12,75 04	12,99 56	13,24 08

(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.

▪ Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

A titre informatif, en ce qui concerne le **travail de nuit**, les compensations à retenir sont les suivantes :

Coefficient	Pourcentage à appliquer
110L à 115L	20,9687 %
120L	20,9476 %
125L	20,9054 %
138L	20,8635 %

▪ Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017, étendu par arrêté du 8 juin 2023 (JORF n°0150 du 30 juin 2023)

Garanties annuelles de rémunération (151,67 heures mensuelles) à compter du 1^{er} mai 2025 :

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/embaumeur	22 916, 93	23 375, 27	23 833, 61	24 291, 95	24 750, 28
	Manutentionnaire logistique	22 916, 93	23 375, 27	23 833, 61	24 291, 95	24 750, 28
115 L	Préparateur de commandes	23 112,4 5	23 574, 70	24 036, 95	24 499, 20	24 961, 45
	Agent logistique	23 112,4 5	23 574, 70	24 036, 95	24 499, 20	24 961, 45
120 L	Contrôleur/flasheur	23 210, 86	23 675, 08	24 139, 29	24 603, 51	25 067, 73
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	23 210, 86	23 675, 08	24 139, 29	24 603, 51	25 067, 73

125 L	Cariste en prestation logistique (1)	23 367, 84	23 835, 20	24 302, 55	24 769, 91	25 237, 27
138 L	Opérateur de ligne	23 463, 13	23 932, 39	24 401, 66	24 870, 92	25 340, 18

(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.

▪ Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

2 – ETAM

Les salaires précisés ci-dessous correspondent aux salaires à l'embauche. Ils font l'objet d'une majoration en fonction de l'ancienneté :

3% pour chaque période de 3 ans de présence ;

15% après 15 ans.

Les ETAM des entreprises de transports routiers de voyageurs ont droit aux majorations suivantes :

- 3% après 3 ans ;
- 6% après 6 ans ;
- 9% après 9 ans ;
- 12% après 12 ans ;
- 15% après 15 ans ;
- 17% après 20 ans ;
- 18,5% après 25 ans ;
- 20% après 30 ans.

▪ Article 3 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

▪ Article 4 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

a – Entreprises de transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

Taux horaire des employés à compter du 1er décembre 2023 :

Coefficient	105 - 110 - 115 - 120	125	132,5	140	148,5
À l'embauche	12,09	12,1	12,12	12,15	12,43
Après 3 ans d'ancienneté	12,4527	12,4630	12,4836	12,5145	12,8029
Après 6 ans d'ancienneté	12,8154	12,8260	12,8472	12,8790	13,1758
Après 9 ans	13,1781	13,1890	13,2108	13,2435	13,5487

d'ancienneté					
Après 12 ans d'ancienneté	13,5408	13,5520	13,5744	13,6080	13,9216
Après 15 ans d'ancienneté	13,9035	13,3150	13,9380	13,9725	14,2945

Garantie annuelle de rémunération (GAR) des employés à compter du 1er décembre 2023 :

Coef-fi-cient	A l'em-bauche	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 63,65	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	26 797,06

Taux horaire des techniciens et agents de maîtrise à compter du 1er décembre 2023 :

Coef-fi-cient	A l'em-bauche	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	12,978 0	13,356 0	13,734 0	14,112 0	14,490 0
157,5	12,73	13,111 9	13,493 8	13,875 7	14,257 6	14,639 5
165	13,34	13,740 2	14,140 4	14,540 6	14,940 8	15,341 0
175	14,17	13,595 1	15,020 2	15,445 3	15,870 4	16,295 5
185	14,94	15,388 2	15,846 4	16,284 6	16,732 8	17,181 0
200	16,17	16,655 1	17,140 2	17,625 3	18,110 4	18,595 5
215	17,37	17,891 1	18,412 2	18,933 3	19,454 4	19,975 5
225	18,21	18,756 3	19,302 6	19,848 9	20,395 2	20,941 5

Garantie annuelle de rémunération (GAR) des techniciens et agents de maîtrise à compter du 1er décembre 2023 :

Coef-fi-cient	A l'em-bauche	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	25 476,32	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	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 5416,27	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

• Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations, étendu par arrêté du 19 décembre 2023 (JORF n°0296 du 22 décembre 2023)

b – Personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

Coefficients	Salaires minimaux professionnels garantis au 1er juillet 2025
130 CF	1 814
140 CF	1 860
150 CF	1 991
110	1 802
115	1 812
120	1 821
125	1 912
130	1 960
140	1 970
145	2 074
150	2 340
160	2 396

• Avenant n° 24 du 2 juin 2025 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs, étendu par arrêté du 5 août 2025 (JORF n°0191 du 19 août 2025)

c – Entreprises de transports routiers de voyageurs

Taux horaire et salaire mensuel pour les employés :

Groupe	Coefficient	Taux horaire au 1er février 2025	Salaires mensuel à l'embauche au 1er février 2025
2	105	12,4997	1 895,83
3	110	12,4997	1 895,83
4	115	12,5033	1 896,38
5	120	12,5050	1 896,63
6	125	12,5063	1 896,83
7	132,5	12,6262	1 915,02
8	140	12,7399	1 932,26
9	148,5	13,5166	2 050,06

Sténodactylographe et sténotypiste : 45,10 €.

Traducteur : 180,41 €.

Traducteur et rédacteur : 270,61 €

=> Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er février 2025 :

- de 48,22 € : 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 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).

▪ Avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

Taux horaire pour les techniciens et agents de maîtrise à l'embauche :

Groupe	Coefficient	Au 1er février 2025
1	150	13,6563
2	157,5	14,3355
3	165	15,0233
4	175	15,6272
5	185	16,8361
6	200	18,2001
7	215	19,5640
8	225	20,4801

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er février 2025 comme suit :

- de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;

- de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Salaires mensuels garantis pour les techniciens et agents de maîtrise (base 151,67 heures par mois) à l'embauche :

Groupe	Coefficient	Au 1er février 2025
1	150	2 071,25
2	157,5	2 174,27
3	165	2 278,58
4	175	2 417,57
5	185	2 553,53
6	200	2 760,41
7	215	2 967,27
8	225	3 106,22

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er février 2025 comme suit :

- de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;

- de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées.

▪ Avenant n° 99 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

d – Entreprises de déménagement

Taux horaire conventionnel pour les employés au plus tard le 1er juillet 2025 :

Groupe	2/3/4	5/6	7/8	9
Coefficient	2 A DEM	2 B DEM	2 C DEM	2 D DEM
À l'embauche	11,89 €	11,97 €	12,29 €	12,70 €
Après 3 ans d'ancienneté	12,25 €	12,33 €	12,66 €	13,08 €
Après 6 ans d'ancienneté	12,60 €	12,69 €	13,03 €	13,46 €
Après 9 ans d'ancienneté	12,96 €	13,05 €	13,40 €	13,84 €
Après 12 ans d'ancienneté	13,32 €	13,41 €	13,76 €	14,22 €
Après 15 ans d'ancienneté	13,67 €	13,77 €	14,13 €	14,61 €

▪ Avenant n° 23 du 27 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 23 mai 2025 (JORF n°0134 11 juin 2025)

Taux horaire conventionnel pour les techniciens et agents de maîtrise au plus tard le 1er juillet 2025 :

Groupe	2	4	6	8
Coefficient	3 A DEM	3 B DEM	3 C DEM	3 D DEM

À l'embauche	13,28 €	14,02 €	16,04 €	18,07 €
Après 3 ans d'ancienneté	13,68 €	14,44 €	16,52 €	18,61 €
Après 6 ans d'ancienneté	14,08 €	14,86 €	17,00 €	19,15 €
Après 9 ans d'ancienneté	14,48 €	15,28 €	17,48 €	19,70 €
Après 12 ans d'ancienneté	14,87 €	15,70 €	17,96 €	20,24
Après 15 ans d'ancienneté	15,27 €	16,12 €	18,45 €	20,78 €

• Avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

e – Entreprises de prestations logistiques

Pour les employés :

Taux horaires à l'embauche valables à compter du 1^{er} mai 2025 :

Coefficient	Emploi	À l'embauche
110 L	Assistant inventaire	11,98
120 L	Employé d'ordonnement	12,03
	Agent administratif logistique	12,03

Les salaires susmentionnés correspondent aux salaires d'embauche.

Les dispositions conventionnelles fixent les taux horaires et les garanties annuelles selon l'ancienneté, c'est-à-dire à l'embauche, après 6 mois (s'agissant du taux horaire uniquement), après 2 ans, après 5 ans, après 10 ans et après 15 ans.

Garanties annuelles de rémunération (151,67 heures mensuelles) à l'embauche valables à compter du 1^{er} mai 2025 :

Coefficient	Emploi	À l'embauche
110 L	Assistant inventaire	23 326,58
120 L	Employé d'ordonnement	23 463,48
	Agent administratif logistique	23 463,48

Les salaires susmentionnés correspondent aux salaires d'embauche.

Les dispositions conventionnelles fixent les taux horaires et les garanties annuelles selon l'ancienneté, c'est-à-dire à l'embauche, après 6 mois (s'agissant du taux horaire uniquement), après 2 ans, après 5 ans, après 10 ans et après 15 ans.

• Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

Pour les personnels techniciens et agents de maîtrise :

Taux horaires applicables à l'embauche à compter du 1^{er} mai 2025 :

Coefficient	Emploi	À l'embauche
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,54
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,64
	Gestionnaire de stocks	13,64
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,64
	Responsable ou superviseur de lignes	13,64
165 L	Chef de quai logistique	14,15
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,76
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,76
	Responsable service client logistique	16,76
	Responsable conditionnement à façon	16,76

Les salaires susmentionnés correspondent aux salaires d'embauche.

Les dispositions conventionnelles fixent les taux horaires et les garanties annuelles selon l'ancienneté, c'est-à-dire à l'embauche, après 6 mois (s'agissant du taux horaire uniquement), après 2 ans, après 5 ans, après 10 ans et après 15 ans.

• Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

Garanties annuelles de rémunération (151,67 heures mensuelles) à l'embauche valables à compter du 1^{er} mai 2025 :

Coefficient	Emploi	À l'embauche
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	26 227,38
157,5 L	Chef d'équipe logistique	26 391,83
	Gestionnaire de stocks	26 391,83
	Correspondant du responsable management de la qualité	26 391,83
	Responsable ou superviseur de lignes	26 391,83
165 L	Chef de quai logistique	27 405,83

200 L	Chef d'exploitation logistique	32 316,30
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	32 316,30
200 L	Responsable service client logistique	32 316,30
	Responsable conditionnement à façon	32 316,30

Les salaires susmentionnés correspondent aux salaires d'embauche.

Les dispositions conventionnelles fixent les taux horaires et les garanties annuelles selon l'ancienneté, c'est-à-dire à l'embauche, après 6 mois (s'agissant du taux horaire uniquement), après 2 ans, après 5 ans, après 10 ans et après 15 ans.

• Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

3 – Ingénieurs et cadres

a – Entreprises de transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à partir du **1er décembre 2023** :

Coefficient	Ancienneté	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	34 957,27	2 621,80
	De 5 à 10 ans	36 705,13	2 752,88
	De 10 à 15 ans	38 453	2 883,98
	Après 15 ans	40 200,86	3 015,06
106,5	Jusqu'à 5 ans	37 226,07	2 791,96
	De 5 à 10 ans	39 087,37	2 931,55
	De 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
	De 5 à 10 ans	41 470,13	3 110,26
	De 10 à 15 ans	43 444,13	3 258,37
	Après 15 ans	45 419,66	3 406,47
119	Jusqu'à 5 ans	41 588,71	3 119,15
	De 5 à 10 ans	43 668,15	3 275,11
	De 10 à 15 ans	45 747,58	3 431,07

	ans		
	Après 15 ans	47 827,02	3 587,03
132	Jusqu'à 5 ans	46 126,60	3 459,50
	De 5 à 10 ans	48 432,93	3 632,47
	De 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
	De 5 à 10 ans	53 197,95	3 989,85
	De 10 à 15 ans	55 731,18	4 179,84
	Après 15 ans	58 264,42	4 369,83
Cadres supérieurs	Se reporter à l'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			

• Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations, étendu par arrêté du 19 décembre 2023 (JORF n°0296 du 22 décembre 2023)

b – Entreprises de transports routiers de voyageurs

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au **1er février 2025** :

Groupe et Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
Groupe 1 Coeff. 100	Jusqu'à 5 ans	38 385,60	2 878,92
	5 à 10 ans	40 304,88	3 022,87
	10 à 15 ans	42 224,16	3 166,81
	15 à 20 ans	44 143,44	3 310,76
	20 à 25 ans	44 911,15	3 368,34
	25 à 30 ans	45 486,94	3 411,52
	Après 30 ans	46 062,72	3 454,70
Groupe 2 Coeff. 106,5	Jusqu'à 5 ans	40 881,08	3 066,08
	5 à 10 ans	42 925,13	3 219,38
	10 à 15 ans	44 969,19	3 372,69
	15 à 20 ans	47 013,24	3 525,99
	20 à 25 ans	47 830,86	3 587,31

	25 à 30 ans	48 444,08	3 633,31
	Après 30 ans	49 057,30	3 679,30
Groupe 3 Coeff. 113	Jusqu'à 5 ans	43 375,56	3 253,17
	5 à 10 ans	45 544,34	3 415,83
	10 à 15 ans	47 713,12	3 578,48
	15 à 20 ans	49 881,89	3 741,14
	20 à 25 ans	50 749,41	3 806,21
	25 à 30 ans	51 400,04	3 855,00
	Après 30 ans	52 050,67	3 903,80
Groupe 4 Coeff. 119	Jusqu'à 5 ans	45 678,00	3 425,85
	5 à 10 ans	47 961,90	3 597,14
	10 à 15 ans	50 245,80	3 768,44
	15 à 20 ans	52 529,70	3 939,73
	20 à 25 ans	53 443,26	4 008,24
	25 à 30 ans	54 128,43	4 059,63
	Après 30 ans	54 813,60	4 111,02
Groupe 5 Coeff. 132	Jusqu'à 5 ans	50 668,40	3 800,13
	5 à 10 ans	53 201,82	3 990,14
	10 à 15 ans	55 735,24	4 180,14
	15 à 20 ans	58 268,66	4 370,15
	20 à 25 ans	59 282,03	4 446,15
	25 à 30 ans	60 042,05	4 503,15
	Après 30 ans	60 802,08	4 560,16
Groupe 6 Coeff. 145	Jusqu'à 5 ans	55 658,54	4 174,39
	5 à 10 ans	58 441,47	4 383,11
	10 à 15 ans	61 224,39	4 591,83
	15 à 20 ans	64 007,32	4 800,55
	20 à 25 ans	65 120,49	4 884,04
	25 à 30 ans	65 955,37	4 946,65
	Après 30 ans	66 790,25	5 009,27
Groupe 7 Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
Par 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 février 2025 :			
<ul style="list-style-type: none"> - De 48,22 € : 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 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 			

de l'avenant 86 du 19 mars 2021).

Les rémunérations minimales professionnelles sont majorées 10% dans la région parisienne.

▪ *Avenant n° 92 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)*

c – Entreprises de déménagement

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au plus tard le **1er juillet 2025** :

Groupe	Coef.	Ancienneté	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	41 085,53 €	3 081,41 €
		Après 5 ans	43 139,81 €	3 235,49 €
		Après 10 ans	45 194,08 €	3 389,56 €
		Après 15 ans	47 248,36 €	3 543,63 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 907,18 €	3 443,04 €
		Après 5 ans	48 202,54 €	3 615,19 €
		Après 10 ans	50 497,90 €	3 787,34 €
		Après 15 ans	52 793,26 €	3 959,49 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 937,66 €	4 195,32 €
		Après 5 ans	58 734,54 €	4 405,09 €
		Après 10 ans	61 531,43 €	4 614,86 €
		Après 15 ans	64 328,31 €	4 824,62 €

▪ *Avenant n° 23 du 27 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 23 mai 2025 (JORF n°0134 11 juin 2025)*

d – Entreprises de prestations logistiques

Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum au 1^{er} mai 2025 à l'embauche :

Coefficient	Emploi	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	40 547,22	3 041,04
106,5 L	Chef de projet	43 192,88	3 239,47
	Responsable Sécurité	43 192,88	3 239,47

113 L	Directeur d'exploitation logistique	45 818,94	3 436,42
	Directeur méthode logistique	45 818,94	3 436,42
119 L	Directeur conditionnement à façon	47 915,88	3 593,69
	Directeur de site logistique	47 915,88	3 593,69
132 L	Directeur de site logistique	53 543,94	4 015,80

Les salaires susmentionnés correspondent aux salaires d'embauche.

Les dispositions conventionnelles fixent les taux horaires et les garanties annuelles selon l'ancienneté, c'est-à-dire à l'embauche, après 6 mois (s'agissant du taux horaire uniquement), après 2 ans, après 5 ans, après 10 ans et après 15 ans.

▪ Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels, étendu par arrêté du 19 juin 2025 (JORF n°0155 du 5 juillet 2025)

VI – PRIMES ET INDEMNITÉS

1 – Frais de déplacement, primes et indemnités des ouvriers

a – Frais de déplacement

Pour les entreprises de transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport, ainsi que les entreprises de déménagement, le transport de fonds et de valeurs et les activités de prestations logistiques :

Indemnité	Au 1er mars 2025
Indemnité de repas	16,20
Indemnité de repas unique	9,97
Indemnité de repas unique « nuit »	9,71
Indemnité spéciale	4,38
Indemnité de casse-croûte	8,78
Indemnité de grand déplacement	
1 repas + 1 découcher	51,79
2 repas + 1 découcher	67,99

▪ Avenant n° 79 du 6 février 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

Pour les entreprises de transports routiers de voyageurs et les entreprises de transport sanitaire :

Indemnité	Au 1er avril 2025
Indemnité de repas	15,54 €
Indemnité de repas unique	9,59 €

Indemnité spéciale	4,34 €
Indemnité de casse-croûte	7,68 €
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,34 €
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	33,03 €
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	36,37 €

▪ Avenant n° 80 du 20 mars 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I), étendu par arrêté du 27 mai 2025 (JORF n°0128 du 3 juin 2025)

b – Treizième mois dans les entreprises de transport routier de voyageurs

Il est versé à tous les ouvriers justifiant d'un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année. Il s'entend sur la base de 35 heures hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et pro rata temporis dans les autres hypothèses.

Toutes les primes à caractère annuel s'imputent sur ce treizième mois, y compris l'indemnité de 4/30.

Le calcul de la prime de treizième s'établit en fonction du taux horaire et de l'ancienneté du salarié.

▪ Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017, étendu par arrêté du 8 juin 2023 (JORF n°0150 du 30 juin 2023)

c – Remplacement à un poste supérieur

La durée maximale du remplacement est 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.

Si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit percevoir une indemnité différentielle lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise.

Il existe des dispositions spéciales pour le personnel roulant marchandises dans des entreprises occupant plus de dix conducteurs dans l'hypothèse où les conducteurs seraient amenés à conduire des véhicules différents. Dans ce cas, leur rémunération doit être calculée en appliquant à chaque journée de travail le taux correspondant au véhicule qu'ils ont effectivement conduit ou le taux le plus élevé si le conducteur conduit dans la même journée plusieurs véhicules de différentes catégories.

▪ Articles 4 et 24 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

d – Indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés

L'indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés s'établit comme suit :

Pour les entreprises de transport routier de marchandises, activités auxiliaires du transport :

Date d'application	Durée inférieure à 3 heures	Durée égale ou supérieure à 3
--------------------	-----------------------------	-------------------------------

		heures
A compter du 1er décembre 2023 (*)	12,45 €	28,94 €

(*) Pour le personnel ouvrier roulant et sédentaire

▪ Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations, étendu par arrêté du 19 décembre 2023 (JORF n°0296 du 22 décembre 2023)

Pour les entreprises de transport de déménagement :

Date d'application	Durée inférieure à 3 heures	Durée égale ou supérieure à 3 heures
A compter du 1er décembre 2023*	12,45 €	28,94 €

▪ Avenant n°21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 11 décembre 2023 (JORF n°0295 du 21 décembre 2023)

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs :

Date d'application	Montant jour férié autre que le 1er mai et montant travail du dimanche
A compter du 1er février 2025	48,22 €

▪ Avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)

Pour les entreprises de transport sanitaire :

A compter du 1er juin 2025
23,90 €

▪ Avenant n° 8 du 6 mai 2025 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire, étendu par arrêté du 22 juillet 2025 (JORF n°0174 du 29 juillet 2025)

e – Indemnité pour langues étrangères

Cette indemnité concerne les conducteurs de car affectés à un service de transport de tourisme et les conducteurs de voitures particulières affectés à un service de grande remise. Lorsqu'ils utilisent une langue étrangère, à la demande de leur employeur, ils ont droit à une indemnité journalière égale à 2,5% du salaire minimal professionnel national hebdomadaire, sans ancienneté, d'un conducteur-receveur de car (emploi n°4).

▪ Articles 21 et 22 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

f – Indemnité de tutorat

Application	% de la prime pour tous les secteurs d'activité
-------------	---

Au 1er février 2011	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

Dans les entreprises de transport de déménagement, pour le personnel non cadre, l'indemnité de tutorat est fixée à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce sa mission tutorale.

▪ Annexe VII – Formation professionnelle – Accord du 1er février 2011, étendu par arrêté du 24 août 2012

▪ Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012

g – Arrêts de travail consécutifs à des intempéries

Lorsque le salarié est contraint, au cours d'un voyage, de rester sur place avec son véhicule, il bénéficie du maintien de sa rémunération.

Lorsque l'employeur est contraint de ne pas faire rouler ses véhicules, il doit, pour chaque journée d'arrêt de travail, verser une indemnité correspondant à la rémunération d'une journée de travail effectif au salarié qui n'aurait pas été affecté pour la durée des intempéries à un emploi temporaire ou qui n'aurait pas de droits acquis à faire valoir en matière de repos compensateur.

▪ Article 10 bis de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

h – Indemnité liée à la suppression de l'abattement pour frais professionnels pour le transport routier de voyageurs

En raison de la suppression de l'abattement de 20 %, une indemnité différentielle est versée afin de maintenir le niveau de rémunération.

Sont concernés par ces dispositions, les personnels conducteurs d'autocars à services réguliers, scolaires ou occasionnels.

L'indemnité différentielle est la différence entre S et N : I = S – N.

« N » correspond 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.

« S » correspond à la rémunération nette annuelle autrement dit : taux d'abattement de 20 % + taux de charges salariales de 23,2 sur le salaire mensuel brut x 12 + 13ème mois + frais professionnels.

La rémunération nette est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :

Année	%
2007	1,7 %
2008	3,43 %
2009	5,19 %
2010	6,98 %
2011	8,79 %

▪ Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels, étendu par arrêté du 13 mars 2008

▪ Avenant n°1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en œuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20% pour les frais professionnels, étendu par arrêté du 13 mars 2008

i – Indemnité et prime des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme pour le transport routier de voyageurs (personnel roulant voyageurs)

Indemnité compensatoire journalière : à l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme comprenant au moins 2 nuitées, à l'exception du premier et du dernier jours et des repos hebdomadaires obligatoires, lorsque le nombre d'heures journalier est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures. Cette indemnité est précisée sur le bulletin de salaire. Lorsque la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la période réellement effectuée.

Prime d'éloignement : à l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme, un salarié ne dormant pas à son domicile perçoit le versement d'une prime d'éloignement. Cette prime est calculée sur la base du montant d'une prime journalière, multiplié par le nombre de nuits hors domicile dans le mois considéré :

- Moins de 10 nuitées, le montant journalier est fixé à 5 € ;
- 10 nuitées et plus, le montant journalier est fixé à 8 €.

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.

▪ *Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme, non étendu*

j – Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement

S'agissant de la remise effective des médailles d'honneur du travail au sein des entreprises qu'il conviendrait d'assortir avec une gratification conventionnelle minimale, les montants sont déterminés de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- 1/2 de mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services).

▪ *Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012*

▪ *Avenant n°2 du 11 février 2019 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 18 septembre 2020 (JORF n°0238 du 30 septembre 2020)*

2 – Primes et indemnités des ETAM

a – Treizième mois dans les entreprises de transport routier de voyageurs

Il est versé à tous les ouvriers justifiant d'un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année. Il s'entend sur la base de 35 heures hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et pro rata temporis dans les autres hypothèses.

Toutes les primes à caractère annuel s'imputent sur ce treizième mois, y compris l'indemnité de 4/30.

Le calcul de la prime de treizième s'établit en fonction du taux horaire et de l'ancienneté du salarié.

▪ *Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017, étendu par arrêté du 8 juin*

2023 (JORF n°0150 du 30 juin 2023)

b – Remplacement à un poste supérieur

Dans la situation où un employé doit remplir les fonctions d'un supérieur absent, il reçoit pendant la durée du remplacement une indemnité différentielle lui assurant au moins le salaire garanti à l'emploi confié. Une indemnité de fonction est également due en cas de surcroît de travail ou de responsabilité en raison de l'absence d'un supérieur.

Dans l'hypothèse où le remplacement se prolonge plus de 6 mois ou devient définitif, il s'agit d'un changement d'emploi devant faire l'objet d'une notification écrite.

Néanmoins pour les TAM, la durée de remplacement pour être portée à un an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un agent absent pour raison de santé.

▪ *Article 12 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Article 13 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

c – Indemnité pour langues étrangères

Pour un emploi nécessitant la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer la traduction ou la rédaction d'un texte, l'employé bénéficie d'une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 148,5 pour les employés et 150 pour les TAM sans ancienneté lorsqu'il n'est que traducteur.

L'indemnité est portée à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur (148,5 pour les employés et 150 pour les TAM).

À noter que ces 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 aussi droit à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs :

Applicati on	Sténodactylog raphe et sténotypiste (employé)	Traducteur		Traducteur et rédacteur	
		Em- ployé	TAM	Empl oyé	TA M
Au 1er fé- vrier 2025	45,10 €	180,4 1 €	273, 41 €	270,6 1€	273, 41 €

▪ *Avenant n° 99 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)*

▪ *Avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective), étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0101 du 29 avril 2025)*

Pour les entreprises de transport routier de marchandises, activités auxiliaires du transport :

Application	Sténodactylographe et sténotypiste (employé)	Traducteur		Traducteur et rédacteur	
		Employé	TAM	Employé	TAM
Au 1er décembre 2023	41,48 €	165,90 €	168,17 €	248,85 €	252,26 €

▪ *Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations, étendu par arrêté du 19 décembre 2023 (JORF n°0296 du 22 décembre 2023)*

d – Indemnité de tutorat

Il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime. Le montant de prime ne peut pas être inférieur à :

Application	% de la prime
Au 1er février 2011	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

Dans les entreprises de transport de déménagement, pour le personnel non cadre ; l'indemnité de tutorat est fixée à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce sa mission tutorale.

▪ *Annexe VII – Formation professionnelle – Accord du 1er février 2011, étendu par arrêté du 24 août 2012*

▪ *Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012*

e – Surveillance du travail d'un groupe d'employés ou de techniciens

Lorsqu'un employé ou un technicien est chargé de surveiller respectivement le travail d'un groupe d'employés ou de techniciens ayant des fonctions analogues, il perçoit une indemnité différentielle assurant un salaire total au moins égal à celui des employés ou techniciens du groupe supérieur.

▪ *Article 5 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Article 6 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

f – Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement

S'agissant de la remise effective des médailles d'honneur du travail au sein des entreprises qu'il conviendrait d'assortir avec une gratification conventionnelle minimale, les montants sont déterminés de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- 1/2 de mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services).

▪ *Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012*

▪ *Avenant n°2 du 11 février 2019 relatif à la prévention et à la*

réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 18 septembre 2020 (JORF n°0238 du 30 septembre 2020)

3 – Primes et indemnités des ingénieurs et cadres

a – Remplacement à un poste supérieur

La durée de remplacement est limitée à 6 mois mais peut être portée à 1 an si la prolongation permet de conserver son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Dans la situation où la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération garantie correspondant à son nouvel emploi, il conserve la rémunération effective pendant la durée du remplacement. Cependant, lorsque la durée de remplacement dépasse 3 mois, le remplaçant temporaire bénéficie d'une indemnité :

- Surcroît de travail ou de responsabilité : indemnité de fonction ;
- Remplit toutes les fonctions de l'agent remplacé : indemnité différentielle lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire.

▪ *Article 10 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

b – Indemnité de tutorat

Il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime. Le montant de prime ne peut pas être inférieur à :

Application	% de la prime
Au 1er février 2011	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

Dans les entreprises de transport de déménagement, pour le personnel non cadre, l'indemnité de tutorat est fixée à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce sa mission tutorale.

▪ *Annexe VII – Formation professionnelle – Accord du 1er février 2011, étendu par arrêté du 24 août 2012*

▪ *Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012*

c – Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement

S'agissant de la remise effective des médailles d'honneur du travail au sein des entreprises qu'il conviendrait d'assortir avec une gratification conventionnelle minimale, les montants sont déterminés de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- 1/2 de mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services).

▪ *Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 20 janvier 2012*

▪ *Avenant n°2 du 11 février 2019 relatif à la prévention et à la*

réduction de la pénibilité, étendu par arrêté du 18 septembre 2020 (JORF n°0238 du 30 septembre 2020)

4 – Indemnité de licenciement

Cette indemnité est versée en cas de licenciement à tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté, sauf faute grave.

Ancienneté	Ouvriers et employés	TAM	Cadres
2 ans	1/10 mois par année	1/10 mois par année	
3 ans et plus	2/10 mois par année	3/10 mois par année	4/10 mois par année comme cadre, 3/10 mois par année comme employé ou TAM

L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des trois derniers mois pour les ouvriers et les employés. Pour les TAM et les cadres, l'indemnité est calculée sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions.

Il existe des dispositions spéciales pour les cadres. Lorsque le cadre licencié a entre 60 et 65 ans et peut bénéficier de la retraite, l'indemnité de licenciement peut être minorée de 20% par an entre ses 60 et 65 ans.

Puis, si le cadre est âgé de moins de 65 ans, et à condition de justifier d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, il peut bénéficier d'une indemnité complémentaire égale à :

- 2 mois après 10 années 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.
- Article 5 Bis de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963
- Article 14 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 18 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 17 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

5 – Indemnité de départ ou mise à la retraite

Cette indemnité est versée dans les hypothèses suivantes :

- Départ volontaire à 65 ans ;
- Départ volontaire à partir de 60 ans avec liquidation de la retraite ou en cas d'invalidité ;
- Départ en cessation anticipée d'activité ;
- Départ, à partir de 55 ans (*), en congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport de marchandises ou de déménagement et de transport interurbain de voyageurs ;

- Mise à la retraite par l'employeur à 65 ans.

(*) A partir du 1er septembre 2023 et en lien avec la réforme des retraites, l'âge minimale de départ à la retraite est fixé à 59 ans. Cet âge peut être inférieur à 59 ans pour adapter l'évolution des régimes et sa progressivité. **Se référer à la partie « Congé de fin d'activité (CFA) ».**

a – Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0,5 mois
15 ans	1 mois
20 ans	1,5 mois
25 ans	2 mois
30 ans	2,5 mois (3 mois pour les entreprises de transport routier de voyageurs)

Elle est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois.

- Article 11 Quinquies de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963
- Article 17 Ter de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 21 Ter de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

b – Cadres

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de la rémunération réelle annuelle. Le minimum de cette indemnité est indiqué en pourcentage de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle le cadre est classé. Le maximum de l'indemnité est exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté.

Ancienneté	Indemnité	Minimum	Maximum
10 ans *	4,5%	10%	100%
15 ans *	10%	17%	130%
20 ans *	17%	25%	160%
25 ans	21%	29%	165%
30 ans	25%	33%	170%

* Dont cinq ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres »

- Article 18 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

6 – Indemnité kilométrique

En ce qui concerne plus particulièrement les coursiers à vélo des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont eu l'occasion de se réunir au sujet de la conclusion d'un nouveau texte relatif aux indemnités kilométriques des coursiers à vélo.

Bien que l'employeur reste tenu de mettre à disposition de ses salariés un véhicule adapté, il demeure possible que ces derniers utilisent leur véhicule personnel. Cela nécessite néanmoins

l'établissement d'un accord individuel écrit avec l'employeur.

Ainsi, dans la situation où le salarié utilise son vélo en tant que véhicule personnel non motorisé pour effectuer son activité professionnelle, il perçoit des indemnités kilométriques dont le montant minimum « **est fixé à 0,13 centimes d'euros par kilomètre parcouru à titre professionnel** ».

▪ *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, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 (JORF n°0157 du 8 juillet 2021)*

8 – Prime de risques

Pour les convoyeurs de fonds, le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets, et les 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, les montants attachés à la prime de risques sont les suivants :

Il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime. Le montant de prime ne peut pas être inférieur à :

Personnel	Montant de la prime de risques (*) au 1er juillet 2025
Convoyeurs de fonds	260 €
Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets	175 €
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	85 €

(*) Pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

▪ *Avenant n° 24 du 2 juin 2025 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel de transports de fonds et de valeurs, étendu par arrêté du 5 août 2025 (JORF n° 0191 du 19 août 2025)*

VII – CONGÉS PAYÉS

1 – Congés payés annuels

Les salariés ont droit à deux jours et demi de congés par mois sans que la durée totale de ce congé ne puisse excéder trente jours ouvrables.

La période d'acquisition de ces congés est du 1er juin au 31 mai et du 1er avril au 31 mars dans les entreprises tenues de s'affilier à une caisse de congés payés.

En principe, 24 jours de congés peuvent être pris pendant la période légale, c'est-à-dire du 1er juin au 31 octobre. Cette période est toutefois allongée pour certaines catégories de salariés :

- pour les employés : du 1er mai au 31 octobre ;
- pour le personnel des entreprises de transport de déménagement : du 1er mai au 31 octobre ;
- pour le personnel roulant des entreprises assurant principalement des services réguliers de transports en commun de voyageurs autres que des services de tourisme : du 15 avril au 15 novembre ;
- pour les conducteurs de car conduisant habituellement un car affecté à un service de transport de tourisme : 18 jours ouvrables du 1er mars au 31 octobre.

▪ *Articles 7, 20 et 21 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*

▪ *Article 16 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Article 20 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Article 20 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

2 – Congés pour événements familiaux

Ces jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise. Ils doivent être pris en une seule fois au moment de l'événement familial.

Événement	Congé
Mariage du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	Ouvriers : 1 jour ou 2 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 2 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Décès du conjoint	Ouvriers : 2 jours ou 3 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 3 jours
Décès d'un enfant	2 jours
Décès du père ou de la mère	Ouvriers : 1 jour ou 2 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 2 jours
Décès des autres ascendants ou descendants	2 jours (à partir de 3 mois d'ancienneté pour les ouvriers)
Décès du beau-parent, belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour (à partir de 3 mois d'ancienneté pour les ouvriers)
Enfant malade	3 jours non rémunérés par enfant de moins de 16 ans
Hospitalisation de l'enfant du salarié	2 jours (*) pour chaque

	hospitalisation d'une durée minimale de deux jours par enfant de moins de 16 ans
--	--

(*) L'absence du salarié est rémunérée à 100%.

- Article 8 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963
- Article 17 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 21 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Article 21 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955
- Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires, étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JORF n°0254 du 1 novembre 2022)

Le code du travail précise que les durées d'absences prévues par les dispositions conventionnelles ne peuvent pas être inférieures aux durées ci-dessous. Il convient dès lors d'appliquer au minima les dispositions légales de l'article L3142-4 du code du travail qui sont d'ordre public, ou les dispositions conventionnelles si ces dernières s'avèrent plus favorables :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	5 jours

(*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, **en plus** et sur justification, à un **congé de deuil de 8 jours**.

- Article L. 3142-4 du Code du travail

3 – Congé de fin d'activité (CFA)

Les partenaires sociaux ont décidé de négocier de nouvelles dispositions relatives au congé de fin d'activité en lien avec la réforme des retraites. Cela implique donc de maintenir dans les régimes, les bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1er septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils aient leur **nouvel âge légal de départ à la retraite**.

Ainsi, à compter du **1er septembre 2023**, de nouvelles dispositions étendues sont applicables :

Après le 1er septembre 2023 :

a – Age d'entrée dans le régime

L'âge minimale d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à **59 ans**.

Pour adapter l'évolution des régimes et sa progressivité, l'âge minimale 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.

b – Financement du régime

Les bénéficiaires entrés avant le 1er septembre 2023 dans un congé de fin d'activité doivent être **maintenus au sein du régime et continuent donc de percevoir leur allocation** dans les conditions fixées par ledit régime, et ce, jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de liquider leur droit à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits.

L'allocation et les cotisations versées durant la période supplémentaire de maintien des bénéficiaires dans les régimes est assuré par l'Etat.

c – Garanties

La présente convention prévoit aussi le taux d'allocation des **bénéficiaires du CFA-Marchandises**, comme suit :

- 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 dans le nouveau dispositif (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 nouveau dispositif (accord du 16 juin 2023) ;
- 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 d'entrée dans le dispositif retraite.

Il est ici nécessaire de préciser que ces dispositions remplacent les taux d'allocation des congés de fin d'activité FONGECFA-Transport.

- Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement, étendu par arrêté du 23 décembre 2011
- Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs), étendu par arrêté du 21 mai 2021
- Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport), étendu par arrêté du 21 mai 2021
- Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement, étendu par arrêté du 16 août 2023 (JORF n°0194 du 23 août 2023)

VIII – FORMATION PROFESSIONNELLE

1 – Accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

a – Contrat de professionnalisation

Il permet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes travailleurs et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle. Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus peuvent bénéficier du contrat de professionnalisation.

L'action de professionnalisation est généralement conclue pour une durée de 6 à 12 mois, mais elle peut être portée jusqu'à 24 mois pour certaines personnes.

b – Période de professionnalisation

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi. Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (aujourd'hui CPF) ou à l'initiative de l'employeur, après accord du salarié.

c – Tuteur

L'employeur choisit sur la base du volontariat un tuteur disposant d'une expérience d'au moins trois ans, dont deux minimum dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Le tuteur joue un rôle important et ses missions tiennent notamment en l'accompagnement, l'aide et l'information auprès des jeunes. Il ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés. Lorsqu'il exerce cette fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

d – Entretien professionnel

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel avec leur employeur. L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation.

e – Passeport orientation et formation

Ce passeport recense les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles de chaque salarié, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles, associatives ou citoyennes du salarié.

2 – Contributions

Les contributions sont versées à l'OPCA de la branche, c'est-à-dire l'OPCA Transports.

a – Entreprises de 10 salariés et plus

La contribution légale est fixée à 1,60% de la masse salariale de l'année de référence au titre du financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette cotisation est répartie de la manière suivante :

- 0,20% au titre du congé individuel de formation ;
- 0,50% au titre des priorités de formation ;
- 0,90% au titre du plan de formation.

Par dérogation, dans les entreprises de transport sanitaire, le taux de la contribution légale est porté à 0,35% dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi et à 0,50% dès que le seuil de 20 salariés est atteint ou franchi.

Enfin, pour les entreprises de 10 à 19 salariés, les taux applicables sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

b – Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution légale est de 0,55% de la masse salariale de l'année de référence au titre du financement des actions de formation professionnelle continue.

La répartition de cette cotisation est la suivante :

- 0,15% au titre des priorités de formation et dans une perspective de développement de la professionnalisation ;
- 0,40% au titre du plan de formation.

Dans les entreprises de transport sanitaire, par dérogation, le taux de la contribution est porté à 0,25% pour les entreprises de moins de 10 salariés et 0,35% dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi.

- *Annexe VII : Formation professionnelle – Accord du 1^{er} février 2011, étendu par arrêté du 24 août 2012*
- *Avenant n°1 du 16 octobre 2012 à l'accord du 1^{er} février 2011 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 2 juillet 2013*
- *Accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 5 janvier 2018*
- *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 F des parcours professionnels et à l'emploi, étendu par arrêté du 21 mai 2021 (JORF n°0152 du 2 juillet 2021)*

3 – Formation des personnels coursiers

L'employeur est tenu à des obligations relatives à la formation des personnels coursiers, qui est par ailleurs destinée à ce que les travailleurs salariés acquièrent les connaissances, compétences, et qualifications nécessaires durant leur vie professionnelle.

Les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective, et ce, quel que soit leur effectif.

Les dispositions relatives à la « Formation » correspondant au point 5 de la Convention collective nationale des transports routiers sont modifiées.

Ainsi, le nouvel article 26 de la convention est modifié comme suit :

- Il comprend une première partie détaillant la formation initiale obligatoire de 2 jours que sont tenus de suivre les personnels coursiers sur l'environnement professionnel, le perfectionnement à la conduite, la sécurité routière, ainsi que l'organisation des déplacements ;
- La deuxième partie de cet article concerne le contenu et les durées des modules de formation ;
- Enfin, la troisième partie de cet article est relative à la délivrance d'une attestation de formation coursier (initiale).

Néanmoins, il se peut que l'attestation de formation coursier prenne la forme d'une équivalence professionnelle délivrée à tout salarié justifiant de 3 mois d'expérience au titre du métier de coursier au sein d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le référentiel formation des personnels coursiers est le suivant :

MODULES	FORMATION DES PERSONNELS COURSIERS	DURÉE
1	Accueil et présentation de la formation	2 h 00

	<p>Environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Découverte du secteur ; - Présentation de la profession ; - Organisation du métier ; - Principales sources de la réglementation-Durée du travail, règlement intérieur, contrat de travail. 	
2	<p>Perfectionnisme à la conduite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 maintenance des marchandises. <p>Spécificité concernant les 2 roues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques techniques des 2 roues et le fonctionnement des organes de sécurité ; - Principe de chargement d'un véhicule 2 roues. 	2h00
3	<p>Sécurité routière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les accidents du travail en circulation et à l'arrêt ; - Prévention des risques physiques ; - Les comportements à risques ; - La conduite préventive ; - Les distracteurs ; 	3h00

	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes élémentaires du secourisme ; - les règles de circulation et de signalisation routières ; - 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. 	
4	<p>Organisation des déplacements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcul des itinéraires ; - Gestion du stress en conduite ; - 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. 	3h00
	<p>Test final d'évaluation des compétences acquises, corrections et synthèses du stage</p>	1h00
	<p>Durée totale du stage</p>	14h00

▪ Avenant n°110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers, étendu par arrêté du 13 mars 2019 (JORF n°0066 du 19 mars 2019)

▪ 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, étendu par arrêté du 22 mars 2024 (JORF n° 0117 du 22 mai 2024)

IX – MATERNITÉ

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariées ont droit à une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel pendant une période de 36 jours (généralement 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.

Cette période peut être augmentée de deux jours par enfant à charge mais ne pourra pas dépasser 46 jours. Cette dérogation concerne seulement les femmes de moins de 22 ans et les cadres de moins de 25 ans ayant des enfants à charge de moins de 15 ans.

▪ Article 9 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

▪ Article 18 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

▪ Article 22 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

▪ Article 22 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

▪ Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles, étendu par arrêté du 24 septembre 2024 (JORF n°0259 du 31 octobre 2024)

X – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler.

1 – Ouvriers et employés

Ancienneté	Maladie		Accident de travail	
	A 100%	A 75%**	A 100%	A 75%
3 ans *	du 6e au 40e jour	du 41e au 70e jour	du 1er au 30e jour	du 31e au 90e jour
5 ans	du 6e au 70e jour	du 71e au 130e jour	du 1er au 60e jour	du 61e au 150e jour
10 ans	du 6e au 100e jour	du 101e au 190e jour	du 1er au 90e jour	du 91e au 210e jour

* En cas d'accident du travail avec hospitalisation d'au moins 3 jours ou arrêt de travail d'au moins 28 jours, l'ancienneté est ramenée à un an.

** En cas d'hospitalisation, quelle que soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75% sont prolongées de 30 jours.

2 – TAM (groupes 1 à 5)

Ancienneté	Maladie		Accident de travail	
	A 100%	A 75%**	A 100%	A 75%
3 ans *	du 1er au 30e jour	du 31e au 60e jour	du 1er au 30e jour	du 31e au 90e jour
5 ans	du 1er au 60e jour	du 61e au 120e jour	du 1er au 60e jour	du 61e au 150e jour
10 ans	du 1er au 90e jour	du 91e au 180e jour	du 1er au 90e jour	du 91e au 210e jour

* En cas d'accident du travail avec hospitalisation d'au moins 3 jours ou arrêt de travail d'au moins 28 jours, l'ancienneté est ramenée à un an.

** En cas d'hospitalisation, quelle que soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75% sont prolongées de 30 jours.

3 – TAM (groupes 6 à 8) et cadres

Ancienneté	Maladie		Accident de travail	
	A 100%	A 75%**	A 100%	A 75%
3 ans *	du 1er au 30e jour	du 31e au 60e jour	du 1er au 30e jour	du 31e au 90e jour
5 ans	du 1er au 60e jour	du 61e au 120e jour	du 1er au 60e jour	du 61e au 150e jour
10 ans	du 1er au 90e jour	du 91e au 180e jour	du 1er au 90e jour	du 91e au 210e jour

* En cas d'accident du travail avec hospitalisation d'au moins 3 jours ou arrêt de travail d'au moins 28 jours, l'ancienneté est ramenée à un an sauf pour les cadres.

** En cas d'hospitalisation, quelle que soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75% sont prolongées de 30 jours.

Enfin, il y a des dispositions spéciales pour les conducteurs scolaires : en cas de maladie ou d'accident de travail, le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail. Puis, les durées d'indemnisation sont décomptées en jours calendaires et le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

4 – Garantie d'emploi en cas de maladie

La garantie d'emploi est valable pendant :

- 6 mois pour tous les salariés ;
- 12 mois pour les salariés de plus de 50 ans justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié absent depuis plus de 6 mois ou de 12 mois dans l'entreprise bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant 5 ans à compter du début de sa maladie pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Il conserve son ancienneté dans l'entreprise.

▪ **Article 16**

▪ **Article 10 ter de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963**

▪ **Article 17 bis de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955**

▪ **Article 21 bis de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955**

▪ **Article 21 bis de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955**

▪ **Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, non étendu**

XI – RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

1 – Régime de frais de santé

Il diffère selon les activités concernées. Dans tous les cas, les garanties permettent de compléter les remboursements de la sécurité sociale en matière de frais de santé.

a – Entreprises de transport de personnes et de marchandises

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les salariés des entreprises répertoriées sous les codes NAF suivants :

- 49.39A ;
- 49.39B ;
- 49.41A ;
- 49.41B ;
- 49.41C ;
- 52.29A ;
- 52.29B ;
- 53.20Z ;
- 77.15Z.

Les entreprises de transport routier de voyageurs disposent d'un délai maximal de six mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance pour se mettre en conformité.

Il existe toutefois une dérogation pour les entreprises possédant déjà un régime de frais de santé : elles peuvent maintenir les contrats obligatoires préexistants dans toutes leurs dispositions à condition de respecter les dispositions relatives aux cotisations fixées par l'accord de branche. Chaque entreprise peut choisir son organisme assureur.

Néanmoins, à défaut de choix opéré dans le délai de mise en œuvre de six mois, les entreprises auront l'obligation de contracter auprès de l'organisme ou de l'un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres » pour un délai minimum de trois ans. Au terme de ce délai, l'entreprise pourra soit contracter avec l'organisme ou l'un des organismes désignés par la commission, soit

opter pour un autre organisme assureur.

Les entreprises de transport routier de marchandises peuvent adhérer auprès de CARCEPT - Prévoyance pour une durée de cinq ans à compter du 1er janvier 2013.

Néanmoins, les entreprises possédant une couverture santé obligatoire avant cette date auront la possibilité de maintenir le contrat antérieur, à condition que toutes les garanties en dehors des actes de prévention soient d'un niveau supérieur à celles prévues par l'accord de branche. L'appréciation de ce niveau s'effectue risque par risque.

Pour toutes les entreprises précitées, les cotisations sont réparties à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente pour les entreprises de transport de voyageurs.

Les cotisations sont dues par salarié et par mois et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

	Employeur	Salarié	Cotisation totale
Régime général	0,50	0,50	1
Régime Alsace-Moselle	0,30	0,30	0,6

A titre informatif, un nouvel avenant (de 2022) prévoit de nouvelles dispositions concernant les cotisations du régime frais de santé.

Il est ainsi précisé que les cotisations du régime sont fixées à **1,40 %** du PMSS par salarié et par mois.

Précision faite du fait que la part minimale de cotisation à la charge de l'employeur est de **0,70 %** du PMSS et de **0,70 %** maximum à la charge du salarié.

Concernant 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 à hauteur de **0,5 %** du PSS pour le salarié.

▪ **Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 18 juin 2012**

▪ **Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé, étendu par arrêté du 2 août 2016**

▪ **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 », étendu par arrêté du 20 juin 2022 (JORF n°0149 du 29 juin 2022)**

b – Entreprises de transport de déménagement

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les salariés des entreprises répertoriées sous le code NAF 49.42Z. L'organisme assureur a été désigné dans l'accord du 21 novembre 2012 relatif à la protection santé. Il s'agit de CARCEPT - Prévoyance.

Toutefois, les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire avant le 1er avril 2013 pourront ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné à condition que toutes les garanties soient de niveau supérieur aux garanties définies dans cet accord. Il est précisé que l'appréciation du niveau se fait risque par risque.

Les cotisations sont dues par salarié et par mois et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour le régime général, la cotisation totale est de 1% a minima avec une part patronale de 0,5% minimum. Pour le régime Alsace-Moselle, la cotisation totale est de 0,6% a minima avec une part patronale de 0,3% minimum.

La couverture complémentaire des frais de santé comprend trois régimes de prestations : le régime conventionnel de base, le régime amélioré collectif 1 et le régime amélioré collectif 2. Le choix du régime appartient à l'entreprise.

▪ *Accord du 21 novembre 2012 relatif à la protection santé, non étendu*

▪ *Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé, étendu par arrêté du 2 août 2016 (JORF n°0184 du 9 août 2016)*

c – Entreprises de transport sanitaire

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les salariés des entreprises répertoriées sous le code NAF 86.90A. L'organisme assureur a été désigné dans l'accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé, non étendu. Il s'agit de CARCEPT - Prévoyance.

Toutefois, les entreprises ayant déjà instauré une couverture obligatoire pourront ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné à condition que toutes les garanties soient de niveau supérieur aux garanties définies dans cet accord, l'appréciation du niveau se faisant risque par risque.

Les cotisations sont dues par salarié et par mois et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour le régime général, la cotisation totale est de 1% a minima avec une part patronale de 0,5% minimum. Pour le régime Alsace-Moselle, la cotisation totale est de 0,6% a minima avec une part patronale de 0,3% minimum.

La couverture complémentaire des frais de santé comprend trois régimes de prestations : le régime de base ou « socle minimal de prestations santé » qui peut être complété par les régimes améliorés 1 et 2. Les deux derniers régimes sont facultatifs. Si un salarié souscrit à l'un d'eux, la cotisation afférente est à sa charge exclusive.

▪ *Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé, non étendu*

▪ *Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire), étendu par arrêté du 2 août 2016 (JORF n°0185 du 10 août 2016)*

2 – Régime de prévoyance

a – Organisme assureur

En principe, les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur de leur choix.

Cependant, CARCEPT - Prévoyance assure la gestion administrative et financière du fonds dédié au haut degré de solidarité et l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises se trouvant dans le champ d'application de l'accord-cadre mentionné ci-dessous.

▪ *Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet, étendu par arrêté du 1er décembre 2016*

b – Montant des garanties

Le montant de la garantie est basé sur le salaire annuel de référence. Celui-ci correspond à 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.

En cas d'ancienneté inférieure à 12 mois, le salaire annuel de référence 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.

c – Prestations

i. *Garanties décès, incapacité de travail et invalidité des non-cadres*

Champ d'application du régime décès-invalidité : Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2025 :

Les dispositions suivantes s'appliquent à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport à l'exception des entreprises relevant des codes NAF suivants :

- 53.20Z : Autres activités de poste et de courrier ;
- 52.10B : Entreposage et stockage non frigorifique ;
- 77.39Z : Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a ;
- 86.90 A : Ambulances .

Bénéficiaires :

Les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Cotisation et répartition :

La cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels. Elle est limitée à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant de la cotisation est fixé à 0,70% dont 0,05% affecté au financement du haut degré de solidarité.

La cotisation est répartie à raison de 50% minimum à la charge de l'employeur et 50% maximum à la charge du salarié selon la répartition suivante :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35% dont 0,025% affectée au financement du haut degré de solidarité ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,35% dont 0,025% affectée au financement du haut degré de solidarité.

Garantie décès ou invalidité absolue et définitive :

Situation familiale	Enfant à charge	Montant
Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé	sans enfant à charge	50%
	avec un seul enfant à charge	100% *
	majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire	30%

Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé	sans enfant à charge	100%
	avec un seul enfant à charge	130% **
	majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire	30%

* Soit 70% pour le(s) bénéficiaire(s) et 30% pour l'enfant

** Soit 100% pour le(s) bénéficiaire(s) et 30% pour l'enfant

Le montant total du capital versé est limité à 200% du capital de base.

En cas d'incapacité absolue et définitive, le capital décès est versé par anticipation au salarié.

Champ d'application du régime décès-invalidité : Dispositions applicables au 1^{er} janvier 2026 :

Au 1^{er} janvier 2026, les entreprises relevant des CCN suivantes sont désormais tenues de **souscrire au régime d'assurance décès et d'invalidité pour les salariés bénéficiaires** :

- La CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants (qui sont donc exclus du régime) : 53. 20Z, 77. 39Z, 86. 90A ;
- La CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

De plus, la présente CCN précise dorénavant que le régime de prévoyance est obligatoire (garanties invalidité-décès) pour **les salariés non-cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques**.

L'objectif est d'étendre des garanties existantes au plus grand nombre de salariés du secteur logistique.

Par ailleurs, **les références suivantes sont explicitement supprimées** du champ d'application du régime de prévoyance :

- La référence au code NACE 52. 10B.
- La référence à « la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local » (confirmant la dénonciation mentionnée précédemment).

Cotisation et répartition :

A partir du 1^{er} janvier 2026, un taux de 0,70 % est précisé pour le taux Invalidité-Décès. Ce taux est assis sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à 3 plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale, **dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité**.

Par ailleurs, 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 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre ;
- La cotisation salariale est au maximum de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre.

▪ *Avenant n° 3 du 9 juillet 2025 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, non étendu*

Garantie double effet : en cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge, sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de deux ans après le décès du salarié. Le montant du capital est limité à 200% du capital de base.

Garantie invalidité : le montant de la rente dépend du nombre des points d'activité qui ont été attribués au salarié sur son compte de points, conformément au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

Nature de l'invalidité	Nombre de points d'activité	Montant
Invalidité de 1re catégorie ou incapacité permanente partielle comprise entre 54 et 65%	Quel que soit le nombre de points	15%
Invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou incapacité permanente partielle égale ou supérieure à 66%	Moins de 1801	20%
	Au moins 1 801	22,5%
	Au moins 2 401	25%
	Au moins 3 601	30%

Ces dispositions ne sont pas applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est antérieur au 1er janvier 2017.

Le total des sommes perçues par le salarié ne peut dépasser 100% du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Garantie incapacité de travail : en cas d'arrêt de travail temporaire consécutif à une maladie ou accident du travail, le salarié non-cadre des transports routiers ou activités auxiliaires de transport a droit au versement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Leur montant est établi comme suit :

- **75%** du salaire de référence pour un salarié n'ayant pas acquis 3000 points d'activité au 1er jour du sinistre ;
- **80%** du salaire de référence pour un salarié qui acquis 3000 points d'activité au jour du sinistre.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu.

Cotisations : 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

▪ *Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés, non étendu*

ii. *Garantie inaptitude à la conduite*

Champ d'application :

Les dispositions suivantes s'appliquent aux conventions collectives nationales suivantes :

- Transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- Transports publics urbains de voyageurs ;
- Travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

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 (code NAF : 38.11Z) sont également concernées.

Bénéficiaires :

Il s'agit des salariés occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective concernée et affectés :

- Soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D ou D1E ;
- Soit à la conduite des véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite ;
- Soit à la conduite de transport scolaire.

Cotisation et répartition :

La cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels. Elle est limitée à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,35%. La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40% maximum à la charge du salarié selon la répartition suivante :

- La cotisation patronale est a minima de 0,21% ;
- La cotisation salariale est au plus de 0,14%.

Montant de la garantie :

Nombre de points d'activité	Montant
De 0 à 1 200 points	1/12
De 1 201 à 1 800 points	2/12
Plus de 1 801 points	35%

Le total des sommes perçues par le salarié ne peut dépasser 100% du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

iii. Garantie ALD AVC / Cancer

Champ d'application :

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises relevant des codes NAF suivants :

- 49.39 A : Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39 B : Autres transports routiers de voyageurs.

Bénéficiaires :

Il s'agit des salariés non-cadres ou assimilés cadres, c'est-à-dire 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 dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Cotisation et répartition :

La cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels. Elle est limitée à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,50 %. La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40% maximum à la charge du salarié selon la répartition suivante :

- La cotisation patronale est a minima de 0,30 % ;
- La cotisation salariale est au plus de 0,20 %.

Garantie ALD AVC / Cancer :

Sont reconnues « ALD AVC / Cancer », dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie, les deux affectations de longue durée suivantes, définies à l'article D.160-4 du Code de la sécurité sociale :

- Tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- Accident vasculaire cérébral.

La garantie ALD AVC / Cancer est alors composée du versement d'un capital égal à 250 % du plafond mensuel de sécurité sociale, et d'un service d'accompagnement médico-social personnalisé (notamment une écoute, un accompagnement et un soutien sur-mesure).

À titre informatif, les bénéficiaires de cette garantie profitent d'actions de sensibilisation et d'informations sur les thèmes de la santé et de la prévention.

▪ Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs, non étendu

d – Prévoyance du personnel des transports sanitaires (non-cadres et assimilés)

Bénéficiaires :

Les salariés non-cadres et assimilés évoluant au sein des entreprises dont le code NAF et le 86.90 A – Ambulances.

Cotisations :

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. La cotisation globale est répartie à raison de **50 % minimum** à la charge de l'employeur et **50 % maximum** à la charge du salarié.

Garanties :

Garanties	Description	Montant
Décès	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))
	Marié (e), non séparé (e) de fait, concubin (e) ou pacsé (e)	100 % du salaire de référence (majoration pour chaque enfant à charge)

		charge : 25 % du salaire de référence, dans une limite totale de 100 % du salaire de référence (4 enfants à charge)
Invalidité absolue et définitive	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	100%
Double effet	Elle 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	Capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre les enfants à charge
Invalidité	Rente versée 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 %	- Invalidité de 1e catégorie : 45% du salaire brut de référence - Invalidité de 2e et 3e catégorie : 70% du salaire brut de référence
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	70 % du salaire de référence

▪ Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire, étendu par arrêté du 20 juin 2022 (JORF n°0149 du 29 juin 2022)

XII – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'institution s'occupant de la retraite complémentaire est la caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport (CARCEPT).

La cotisation est fixée à 6% de l'ensemble des rémunérations des bénéficiaires.
Elle est répartie à parts égales entre l'employeur et le bénéficiaire.

▪ Article 22

▪ Annexe V : Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance – Accord du 5 mars 1958, étendu par arrêté du 31 mars 1961

▪ Article 10 du décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le n°54-953 du 14 septembre 1954 modifié par le n°54-1061 du 30 octobre 1954

XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Préavis en cas de démission ou de licenciement

Personnel	Démission	Licenciement
Ouvriers	1 semaine *	1 semaine en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois
		1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
Employés et TAM groupes 1 à 5	1 mois	1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 1 mois et 2 ans 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
TAM groupes 6 à 8	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois

(*) Ce préavis est porté à 2 semaines pour le personnel :

- De conduite dans les entreprises de transport de voyageurs ;
- Des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires.

Au cours de ce préavis, des heures peuvent être dédiées à la recherche d'emploi. Leur durée dépend de la catégorie des salariés :

- 2 heures par jour, payées à concurrence de 12 heures pour les ouvriers ; (*)
- 2 heures payées par jour pendant un mois pour les

employés et les TAM des groupes 1 à 5 et pendant deux mois pour les TAM des groupes 6 à 8 ;

- 2 heures payées par jour pendant deux mois pour les cadres.

() Dans les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires, durant le 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.*

Des dispenses de préavis peuvent être accordées dans certaines situations :

- Après le premier mois de préavis et avec un délai de prévenance de 10 jours pour les TAM ;
- Après le deuxième mois de préavis et avec un délai de prévenance de 15 jours pour les cadres.

▪ *Articles 3 et 5 de l'Annexe I : Ouvriers – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963*

▪ *Articles 11 et 13 de l'Annexe II : Employés – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Articles 11 et 17 de l'Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Articles 8 et 15 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

▪ *Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires, étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JORF n°0254 du 1 novembre 2022)*

2 – Préavis en cas de départ à la retraite

La convention collective prévoit seulement que l'employeur doit informer un ingénieur ou un cadre, 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 le prolonger, six mois à l'avance. De même, l'ingénieur ou le cadre désirant prendre sa retraite doit en informer son employeur dans le même délai.

▪ *Article 18 de l'Annexe IV : Ingénieurs et cadres – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

XIV – CLASSIFICATIONS

1 – Classification des ouvriers

a – Personnel des entreprises de transport routier de marchandises et de transport routier de voyageurs

Emplois	Activités et connaissances	Groupe
PERSONNEL ROULANT DE MARCHANDISES		
Livreur	Ouvrier qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule, reconnaît les colis ou les marchandises transportés, en effectue le	3

	classement et les livre à domicile. Il participe au chargement et au déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises.	
Livreur sur triporteur à moteur	Ouvrier conduisant un triporteur à moteur, titulaire du permis de conduire nécessaire. Il effectue des enlèvements et livraisons de petits colis.	3
Coursier sur véhicule deux 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, c'est-à-dire à la demande, et/ou en tournée, et/ou en distribution.	3
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, et/ou en tournée, et/ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.	3
Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus. Il charge le véhicule, assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées. Il est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison. Il décharge la marchandise à la porte du destinataire.	3 bis

Conducteur de véhicule PL de 3,5 à 11 tonnes	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 à la définition du conducteur du groupe 3. Les conducteurs de messagerie sont également classés à cet emploi. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	4
Conducteur de véhicule PL de 11 à 19 tonnes	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 à la définition du conducteur du groupe 3. Les conducteurs « service de presse accélérée » ou « convoyeurs de voitures postales » sont également classés à cet emploi. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	5
Conducteur de véhicule PL + 19 tonnes	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	6
Conducteur de PL hautement qualifié	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile porteur ou tracteur et ayant la qualification professionnelle	7

	nécessaire à l'exécution correcte de l'ensemble des tâches qui lui incombent normalement dans l'exécution des diverses phases d'un quelconque transport de marchandises.	
Coursier sur véhicule deux 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, c'est-à-dire à la demande, et/ou en tournée, et/ou en distribution.	3
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, et/ou en tournée, et/ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.	3
Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus. Il charge le véhicule, assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées. Il est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison. Il décharge la marchandise à la porte du destinataire.	3 bis
Conducteur de véhicule PL de 3,5 à 11 tonnes	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	4

	inclus et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. Les conducteurs de messagerie sont également classés à cet emploi. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	
Conducteur de véhicule PL de 11 à 19 tonnes	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 à la définition du conducteur du groupe 3. Les conducteurs « service de presse accélérée » ou « convoyeurs de voitures postales » sont également classés à cet emploi. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	5
Conducteur de véhicule PL + 19 tonnes	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A peut être exigée.	6
Conducteur de PL hautement qualifié	Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile porteur ou tracteur et ayant la qualification professionnelle nécessaire à l'exécution correcte de l'ensemble des tâches qui lui incombent normalement dans l'exécution des	7

	diverses phases d'un quelconque transport de marchandises.	
PERSONNEL DE MANUTENTION ET OUVRIERS DIVERS		
Manœuvre	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.	1
Manœuvre gros travaux	Même définition que pour le manœuvre mais il est chargé de travaux exigeant une grande force physique ou effectués dans des conditions inconfortables.	2
Manutentionnaire	Ouvrier affecté à des travaux de manutention exigeant soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée.	2
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 ...). Il est appelé à assurer le chargement et le déchargement des camions avec un transpalette à main ou électrique.	3
Élingueur	Ouvrier chargé de l'arrimage des colis et responsable des élingues les soutenant pendant les manœuvres des grues.	3
Aide-magasinier d'approvisionnement	Ouvrier capable de reconnaître les	3

	pièces détachées en magasin. Il effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières conformément aux indications qu'il reçoit.	
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.	3
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. Il range en magasin les palettes de produits déchargées et il est appelé à faire des préparations de commandes, des chargements et des déchargements. Il assure la propreté et le petit entretien courant de l'appareil.	3
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.	4
Magasinier d'approvisionnement	Même définition que l'aide-magasinier d'approvisionnement et il doit en outre être capable de reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature. Il tient à jour les documents d'entrée et de sortie.	4
Magasinier	Ouvrier chargé de	

d'entrepôt ou magasinier préparateur	connaître 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. Il doit également 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.	4
Cariste 2e degré	Même définition que pour le cariste 1er degré et il assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.	4
Conducteur d'engin de manutention	Ouvrier chargé de la conduite d'engins de manutention (engins autotractés, chaumeurs)	4
Grutier 1er degré	Conducteur de grues (sur camion ou non). Il assure tous types de manœuvres simples et l'entretien courant. Il connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.	5
Magasinier gestionnaire de stock	Ouvrier responsable de l'entrée et de la sortie des marchandises d'un entrepôt. Il en établit le classement et il peut éventuellement coordonner et surveiller le travail d'une équipe de manutention, sous les directives d'un agent de maîtrise.	5
Grutier 2e degré	Conducteur de grues (sur camion ou non). Il assure tous types de manœuvres courantes en approchant le rendement optimal de l'engin et	6

	l'entretien courant. Il connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.	
Chef de wagon denrées périssables de nuit	Ouvrier connaissant parfaitement le périmètre des halles tant au point de vue clientèle que circulation. Il est responsable de la reconnaissance des wagons, du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables. Il détermine les tournées de livraison et il doit être capable de signaler les litiges et avaries au chef d'arrivage.	6
Grutier 3e degré	Même définition que le grutier 2e degré. Il conduit des grues d'une charge égale ou supérieure à 100 tonnes.	7
PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION DU MATÉRIEL AUTOMOBILE		
Manœuvre	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.	1
Laveur de voitures	Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures.	2
Laveur de pièces	Ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.	2
Graisseur	Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.	3
Aide-mécanicien 1er	Ouvrier affecté au	3

degré	travail de dépose et repose d'organes sur châssis.	
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.	3
Aide-mécanicien 2e degré	Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.	4
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. Il répare et change les pièces de bois d'une carrosserie de véhicule poids lourd.	4
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. Il 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 et d'appareils. Il peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.	5 (6 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
Mécanicien metteur au point	Ouvrier appelé à déceler l'origine	5 (6 dans le secteur du

	mécanique de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organes d'un véhicule automobile et d'effectuer les changements de pièces et réglages nécessaires.	transport routier de voyageurs)
Monteur mécanicien	Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants : effectuer le rodage des soupapes et le réglage ; vérifier et régler un embrayage, dépose et repose correcte de la garniture ; démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ; démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ; extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ; remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter et régler ; 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).	5 (6 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
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	5 (6 dans le secteur du transport routier de voyageurs)

	moteurs et des carrosseries.	
Ouvrier carrossier 2e degré	Même définition que pour l'ouvrier carrossier 1er degré. Il est également chargé de former les tôles suivant modèles (ailes, toitures ...) et de les mettre en place pour réparer la carrosserie d'un véhicule poids lourds.	5 (6 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
Peintre en carrosserie	Ouvrier appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulosiques. Il compose des teintes à l'échantillon et fait des rechamps.	5 (6 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
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. Il est 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. Il doit savoir utiliser un poste de soudure pour réparer les carrosseries ou certaines pièces du châssis ou du moteur.	6 (8 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
Mécanicien réparateur en organes	Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis (c'est-à-dire embrayages, boîte	6 (8 dans le

	de vitesses, transmission, pont arrière, essieu avant, direction, freins, servo-freins ...) 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 et d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).	secteur du transport routier de voyageurs)
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).	6 (8 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
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.	6 (8 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
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.	6 (8 dans le secteur du transport routier de voyageurs)
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. Il doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants : 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 ; étant	7 (10 dans le secteur du transport routier de voyageurs)

	<p>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 ; 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 ; 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.</p> <p>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.</p>	
PERSONNEL ROULANT DE VOYAGEURS		
Conducteur de voitures particulières	Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes ne nécessitant pas la possession du permis de conduire « transport en commun ». Il assure le service de la clientèle en ce qui	3

	concerne l'utilisation de la voiture. Il doit maintenir la voiture en état de propreté et il en assure l'entretien courant.	
Brancardier ou aide-ambulancier	Agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire « ambulance ».	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 six 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.	4
Receveur de car	Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries. Il manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées et il veille à l'application des règlements.	5
Conducteur de car	Ouvrier chargé de la conduite d'un car. Il aide le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportées. Il doit être capable d'assurer le dépannage courant ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et	7

	les accidents survenus. Il est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transports en commun ».	
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 délivrée 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, l'établissement des dossiers et la perception de la recette. Il doit avoir une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise. Il 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. Il peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.	7
Conducteur en périodes scolaires	Le conducteur en périodes scolaires est classé groupe 7 bis ou groupe 9 en fonction de ses activités.	7 bis
Conducteur receveur de car	Le conducteur en périodes scolaires est classé groupe 7 bis ou groupe 9 en fonction de ses activités.	9

Conducteur ambulancier 1er degré	Agent qualifié. Même définition que le conducteur de véhicule sanitaire 2e degré. Il doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.	9
Conducteur de tourisme	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.	9 bis
Conducteur SLO		9
Conducteur grand tourisme	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.	10
Conducteur ambulancier 2e degré	Même définition que le conducteur ambulancier 1er degré. Il est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n°65-1045 du 2 décembre 1965. Il doit être en outre titulaire des permis de conduire C et D.	10

▪ Annexe 1 : Ouvriers ; Nomenclature et définition des emplois – Accord du 16 juin 1961, étendu par arrêté du 22 juillet 1963

- 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, étendu par arrêté du 30 juillet 2001
- 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, étendu par arrêté du 30 juin 2005
- Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés, étendu par arrêté du 19 avril 2019 (JORF n°0115 du 18 mai 2019)

b – Conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite

Emplois	Groupe	Coefficient
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B	7	136 V
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B travaillant en période scolaire	7 bis	137 V
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D	9	140 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	10	150 V

à mobilité réduite		
--------------------	--	--

- Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur, étendu par arrêté du 17 juillet 2014
- Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur, non étendu

c – Personnel des entreprises de transport de déménagement

Emplois	Groupe	Coefficient
Aide-déménageur*	4	120 D
Déménageur	5	128 D
Déménageur professionnel – levageur élingueur	6	138 D
Chef d'équipe de déménagement	7	150 D

* Cet emploi du groupe 4 est réservé aux salariés sous CDD d'usage (saisonnier et/ou journalier) et aux salariés sous CDI ayant moins de six mois d'ancienneté*

L'accord en date du 4 mai 2018 prévoit une nouvelle grille de classification applicable au personnel **ouvrier** des entreprises de transport de déménagement, en sachant que cet accord souligne qu'aucune correspondance ne peut être établie et revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Cette nouvelle grille est la suivante :

	TECHNICI TÉ / CONTENU DE L'ACTIV É		FORMATION / CONNAISSAN CES / EXPÉRIENCE		AUTONOMIE / RESPANSABI LITÉ
1A DE M	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 DE M	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel	+	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

Les emplois qui ne sont pas mentionnés ci-dessous sont définis conformément à la classification des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs.

	professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire				
1C DE M	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 DE M	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination permanente 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

▪ Avenant n°7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties, étendu par arrêté du 8 juin 2011

▪ Avenant du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 31 mai 2019 (JORF n°0132 du 8 juin 2019)

d – Personnel des entreprises de prestations logistiques

Emplois	Activités	Coefficient
Opérateur-emballeur	Il réalise toutes opérations de conditionnement et toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés, palettise et filme les palettes constituées. Il travaille avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte. Il réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation et peut utiliser un matériel de manutention léger.	110 L
Manutentionnaire logistique	Il 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 également les documents utiles et participe aux inventaires.	110 L
Préparateur de commandes	Il réalise les tâches de préparation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise et constitue des emballages hétérogènes ou homogènes dans le respect des règles de préparation.	115 L
Agent logistique	Il réalise l'ensemble des tâches incombant	115 L

	<p>au manutentionnaire. Il identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement. Il sait prendre les réserves nécessaires et renseigner les documents administratifs liés aux marchandises. Il participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.</p>	
Contrôleur-flasheur	<p>Il effectue les contrôles quantitatifs et qualitatifs des prestations réalisées en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon. Il identifie les non-conformités, remplit, annoté et signe tout document de contrôle en vigueur dans l'entreprise. Il participe aux inventaires généraux et effectue le suivi des colis en entrée ou sortie avec le matériel approprié.</p>	120 L
Agent de maintenance d'entrepôt logistique	<p>Il effectue sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement les tâches d'entretien. Il maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.</p>	120 L

Cariste en prestations logistiques	<p>Il 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 éleuable, à mât rétractable, et/ou équipés d'informatique embarquée. Il procède à toutes les opérations nécessaires aux préparations de commandes.</p>	125 L
Opérateur de ligne	<p>En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur, il exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Il prend soin du matériel mis à sa disposition et détecte ou signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.</p>	138 L

▪ *Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 4 janvier 2005*

▪ *Avenant n°5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 5 août 2013 (JORF n°0189 du 15 août 2013)*

e – Classification du personnel des transports sanitaires

Tableau de correspondance transitoire : afin d'aider les entreprises dans l'application de la nouvelle grille de classification sur 3 niveaux, un nouveau tableau de correspondance a été mis en place :

Précédente nomenclature		Nouvelle grille de classification
Ancien intitulé	Missions réalisées	Nouvel intitulé
Ambulancier emploi A	Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulanc	Ambulancier niveau 1

	e		
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL	Ambulancier niveau 2	
Ambulancier emploi C	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	
Ambulancier de 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 de niveau 2			
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 de niveau 3			
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	Protocolisation des soins.		À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport bariatrique, pédiatrie, ...).

variées.			
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 du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire, étendu par arrêté du 14 novembre 2022 (JORF n°0280 du 3 décembre 2022)

2 – Classification des employés

a – Personnel des entreprises de transport routier de marchandises, de voyageurs, des entreprises de transport sanitaire

Emplois	Groupe
Personnel de nettoyage, Gardien sans ronde, Veilleur de nuit sans ronde	1
Personnel de nettoyage (gros travaux), Concierge, Gardien avec rondes, Veilleur de nuit avec rondes, Surveillant aux portes, Garçons de courses, cycliste, Garçon de bureau	2
Employé débutant sans spécialité, Employé aux écritures 1er degré, Classier-archiviste, Dactylographe débutant, Ronéographe, polycopieur, adressographe	3
Employé aux écritures 2e degré, Dactylographe 1er degré, Sténodactylographe débutant, Perforateur débutant, Aide opérateur débutant, Taxateur débutant, Employé de transit débutant, Commis en douane débutant, Classier-archiviste	4
Dactylographe 2e degré, Sténodactylographe 1er degré, Sténotypiste 1er degré, Standardiste 1er degré, Employé de comptabilité, Calculateur sur machine, Facturier, Taxateur, Guichetier (voyageurs), Encaisseur (voyageurs), Employé aux messageries (voyageurs), Surveillant gare routière (voyageurs), Démarcheur 1er degré, Commis en	5

douane 1er degré, Aide-magasinier d'entrepôt ou de transit	
Correspondancier, Archiviste, Sténodactylographe 2e degré, Sténotypiste 2e degré, Standardiste 2e degré, Aide-comptable teneur de livres 1er degré, Mécanographe 1er degré, Perforateur 1er échelon, Aide-opérateur, Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel, Facturier dactylographe, Téléscrip-teur, Pointeau, Surveillant de gare routière (voyageurs), Employé aux expéditions ou aux arrivages, Réceptionnaire, Employé de transit ou de service aérien 1er degré	6
Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier, Mécanographe 2e degré, Perforateur-vérifieur 2e échelon, Caissier, Contrôleur de route (voyageurs), Tarifeur 1er degré, Commis en douane 2e degré	7
Employé principal, Aide-comptable teneur de livres 2e degré, Contrôleur des trafics (voyageurs), Démarcheur 2e degré, Employé de transit ou de service aérien 2e degré, Opérateur 1er échelon, Employé de service de groupage aérien 1er degré	8
Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste, Mécanographe comptable, Perforateur-vérifieur 3e échelon, opérateur 2e échelon, Caissier-comptable, Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel, Employé de transit ou de service aérien qualifié, Tarifeur 2e degré, Magasinier qualifié, Employé de service de groupage aérien 2e degré	9

M	simples et répétitives		(socle de connaissances et de compétences)		instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DE M	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 DE M	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 DE M	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence 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

▪ Annexe II : Employés ; Nomenclature et définition des emplois – Accord du 27 février 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955

b – Entreprises de transport de déménagement

L'accord en date du 4 mai 2018 prévoit une nouvelle grille de classification applicable au personnel **employé** des entreprises de transport de déménagement, en sachant que cet accord souligne qu'aucune correspondance ne peut être établie et revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Cette nouvelle grille est la suivante :

	TECHNICITÉ / CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION / CONNAISSANCES / EXPÉRIENCE		AUTONOMIE / RESPONSABILITÉ
2A DE	Tâches d'exécution	+	Connaissances élémentaires	+	Conformité aux consignes et

	avec compte rendu à sa hiérarchie				utiliser, avec compte rendu à sa hiérarchie
--	-----------------------------------	--	--	--	---

▪ *Avenant du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 31 mai 2019 (JORF n°0132 du 8 juin 2019)*

c – Personnel des entreprises de prestations logistiques

Les emplois qui ne sont pas mentionnés ci-dessous sont définis conformément à la classification des employés des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs.

Emplois	Activités	Coefficient
Assistant inventaire	Sous la responsabilité d'un chef équipe logistique, il 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. Il utilise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.	110 L
Employé d'ordonnancement	Il planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison.	120 L
Agent administratif logistique	Il exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport. En réception, il assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées. En expédition, il accueille les conducteurs, émarge les documents de	120 L

	transport et organise le chargement des camions. Il assiste le gestionnaire des stocks. Il assure le classement et l'archivage. Il saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques. Il maîtrise la micro-informatique et la bureautique.	
--	--	--

▪ *Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 4 janvier 2005*

▪ *Avenant n°5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 5 août 2013 (JORF n°0189 du 15 août 2013)*

▪ *Avenant du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 31 mai 2019 (JORF n°0132 du 8 juin 2019)*

3 – Classifications des techniciens et agents de maîtrise

a – Personnel des entreprises de transport routier de marchandises, de voyageurs

Emplois	Groupe
Comptable 1er degré, Interprète, Sous-chef de quai (marchandises), Contremaître de manutention, Litigeur denrées périssables, Agent déclarant en douane adjoint, Chef de dépôt activité GM (déménagement)	1
Secrétaire de direction, Interprète deux langues, Chef de bureau, Chef de secteur mouvement (voyageurs), Régulateur dispatcheur, Chef de quai de gare routière (voyageurs), Chef d'équipe bagages et messageries, Chef contrôleur de trafic (voyageurs), Agent de service commercial 1er degré (trafic intérieur), Chef d'équipe atelier 1er degré, Chef d'équipes contremaître (déménagement)	2
Chef de bureau, Moniteur perforateur vérificateur, Comptable 2e degré, Interprète trois langues, Chef de secteur mouvement (voyageurs), Chef d'équipe bagages et messageries, Chef de garage (voyageurs), Chef de quai (marchandises), Régulateur dispatcheur, Chefs d'arrivages (denrées périssables), Chef d'agence 1er degré, Commis de	3

débarquement, Chef de bureau (services internationaux), Chef d'équipe d'atelier 2e degré	
Chef de bureau, Chef de garage (voyageurs), Chef de gare routière (voyageurs), Chef de secteur trafic et entretien (voyageurs), Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), Chef de camionnage auto (marchandises), Superviseur régulateur, Chef de garage mouvement et entretien (marchandises), Chef de garage mouvement (marchandises), Chef d'arrivage denrées périssables, Chef d'agence 2e degré, Agent de service commercial 2e degré, Chef de groupe de transit, Chef de groupe magasin, Chef d'équipe atelier 2e degré, Contremaître d'atelier, Chef magasinier d'atelier, Contremaître technicien (déménagement)	4
Comptable principal, Technicien sur matériel classique, Programmateur sur matériel électronique, Chef de garage (voyageurs), Chef de secteur (trafic et entretien) (voyageurs), Piqueur chevaux, Chef de garage mouvement et entretien (marchandises), Chef de garage mouvement (marchandises), Chef d'agence 3e degré, Chef d'arrivage denrées périssables, Tarifeur 3e degré, Contremaître d'atelier, Conseiller en déménagement	5
Superviseur régulateur, Chef de bureau principal, Chef opérateur, Chef de bureau de comptabilité, Chef de garage (voyageurs), Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), Chef de garage mouvement et entretien (marchandises), Chef de garage mouvement (marchandises), Sous-chef de service transit, Agent déclarant en douane, Contremaître d'atelier, Chef d'atelier	6
Chef de bureau de comptabilité, Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), Sous-chef d'exploitation (marchandises), Chef de service (trafic intérieur) 1er degré, Chef d'atelier	7
Chef de service trafic intérieur 2e degré, Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), Chef de service de transport de débarquement, Agent de service commercial 3e degré	8

▪ *Avenant n°1 du 29 janvier 1998 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement, périmé*

▪ *Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise ; Nomenclature et définition des emplois – Accord du 30 mars 1951, étendu par arrêté du 1er février 1955*

b – Entreprises de transport de déménagement

L'accord en date du 4 mai 2018 prévoit une nouvelle grille de classification applicable au personnel **agent de maîtrise** des entreprises de transport de déménagement, en sachant que cet accord souligne qu'aucune correspondance ne peut être établie et revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Cette nouvelle grille est la suivante :

	TECHNICI TÉ / CONTEN U DE L'ACTIV ITÉ		FORMATION / CONNAISSAN CES / EXPÉRIENCE		AUTONOMIE / RESPONSABI LITÉ
3A DE M	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 DE M	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	Niveau 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 DE M	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	+	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 DE M	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
---------------	--	---	--

▪ Avenant du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 31 mai 2019 (JORF n°0132 du 8 juin 2019)

c – Personnel des entreprises de transport sanitaire

Emploi	Activités	Catégorie
Responsable d'exploitation	En dehors des opérations de régulation qu'il peut être amené à effectuer, le responsable d'exploitation peut prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes. Il peut également apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions, ou encore établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail. Il assure le suivi des matériels et équipements ainsi que le suivi de leur maintenance. Il peut aussi	Agent de maîtrise

	préparer les éléments de paie et gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.	
--	---	--

▪ 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, étendu par arrêté du 30 juillet 2001

d – Personnel des entreprises de prestations logistiques

Les emplois qui ne sont pas mentionnés ci-dessous sont définis conformément à la classification des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs.

Emplois	Activités	Coefficient
Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	Il élabore et met à jour les consignes d'entretien. Il 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. Il participe aux tâches d'entretien préventif et curatif et contrôle les installations et le matériel de manutention des entrepôts. Il assure la réception technique des nouveaux matériels et accompagne les agents de maintenance dans la mise en route de ces équipements. Il peut être amené à animer une équipe d'agents de maintenance.	150 L
Correspondant du responsable management de la qualité	Il connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe. Il s'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures. Il met à jour la documentation qualité et est garant de la mise en œuvre des actions correctives. Il joue le rôle de formateur et	157,5 L

	d'animateur auprès des opérateurs terrain. Il rend compte au responsable management de la qualité.	
Responsable ou superviseur de lignes	En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur, il effectue ou dirige la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Il peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs. Il prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite. Il participe aux inventaires généraux et il détecte, signale ou traite les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.	157,5 L
Chef d'équipe logistique	Il 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. Il organise et contrôle conformément au cahier des charges client et aux procédures internes. Il organise les inventaires. Il rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en œuvre et il s'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.	157,5 L
Gestionnaire de stocks	Il traite les commandes et les retours directs. Il classe et archive les dossiers. Il organise les inventaires. Il gère les stocks produits (physique et informatique). Il informe sa hiérarchie et son client en cas de non-	157,5 L

	conformité et met en place les actions préventives/correctives. Il utilise et maîtrise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.	
Chef de quai logistique	Il planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits. Il assure la qualité de traitement de l'information sur les flux de marchandises. Il anime une équipe d'opérateurs. Il fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des engins de manutention. Il s'assure de la propreté de l'entrepôt et participe aux inventaires.	165 L
Chef d'exploitation logistique	Il dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Il optimise les moyens tant humains que matériels. Il rend compte à sa hiérarchie selon formulaires. Il se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.	200 L
Responsable maintenance d'entrepôt logistique	Il 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. Il gère la sous-traitance des interventions techniques. Il anime une équipe de techniciens et agents de maintenance. Il 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	200 L

	le respect de la sécurité et des limites budgétaires.	
Responsable service client logistique	<p>Il 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. Il anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle. Il 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. Il organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe. Il applique les procédures et/ou instructions en vigueur. Il suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.</p>	200 L
Responsable conditionnement à façon	<p>Il planifie, organise et dirige les activités de l'atelier de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, il anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe. Il élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité. Il organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux. Il analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels. Il rédige, révisé et fait respecter les</p>	200 L

	procédures et instructions. Il préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.	
--	---	--

▪ *Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 4 janvier 2005*

▪ *Avenant n°5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 5 août 2013 (JORF n°0189 du 15 août 2013)*

4 – Classifications des cadres

a – Personnel des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs

Emplois	Groupe
Sous-directeur d'un réseau de transports de voyageurs, Chef de service commercial des transports publics, Chef de service de gare « denrées périssables »	1
Chef de service de comptabilité 1er degré, Directeur d'un réseau de transports de voyageurs, Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), Chef d'un garage très important (marchandises), Directeur de succursale 1er degré	2
Chef de service roulage « denrées périssables », Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation, Agent déclarant en douane hautement qualifié	3
Chef de service de comptabilité 2e degré, Directeur d'un réseau de transports de voyageurs, Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), Chef des services « denrées périssables »	4
Directeur d'un réseau de transports de voyageurs, Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), Directeur de succursale 2e degré	5
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	6
Cadres supérieurs	7

▪ *Annexe IV : Ingénieurs et cadres ; Nomenclature des groupes – Accord du 30 octobre 1951, étendu par arrêté du 22 juin 1998*

b – Personnel des entreprises de déménagement

Emplois	Groupe
Directeur de service commercial national	1

Directeur d'établissement	4
Directeur de service commercial international	4

▪ *Avenant n°1 du 29 janvier 1998 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement, périmé*

L'accord en date du 4 mai 2018 prévoit une nouvelle grille de classification applicable au personnel **ingénieur et cadre** des entreprises de transport de déménagement, en sachant que cet accord souligne qu'aucune correspondance ne peut être établie et revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Cette nouvelle grille est la suivante :

	TECHNICITÉ / CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION / CONNAISSANCES / EXPÉRIENCE		AUTONOMIE / RESPONSABILITÉ
4A DE M	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 DE M	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des	+	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	+	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

	décisions de gestion + encadrement régulier d'équipes ou de services		maîtrise		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 DE M	Contribution à la stratégie de l'entreprise + 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 permanent 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 + 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

▪ *Avenant du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, étendu par arrêté du 31 mai 2019 (JORF n°0132 du 8 juin 2019)*

c – Personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Les emplois qui ne sont pas mentionnés ci-dessous sont définis conformément à la classification des cadres des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs.

Emplois	Activités	Coefficient
Responsable management de la qualité	Il met en place les dispositions de certification ISO et entretient le système management de la qualité. Il développe, adapte et fait respecter	100 L

	le plan assurance qualité. Il met en place les procédures, informe et sensibilise le personnel aux actions de qualité. Il planifie, coordonne et/ou réalise les audits internes.	
Chef de projet	Il définit et assure la mise en œuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations. Il assiste les opérationnels dans cette démarche.	106,5 L
Responsable sécurité	Il conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes. Il élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité. Il assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur. Il analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel. Il met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application. Il analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP. Il assure aussi l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction. Il propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels. Enfin, il développe la communication et l'information en matière de sécurité dans l'entreprise.	106,5 L
Directeur d'exploitation	Il dirige et anime le personnel d'exploitation	

logistique	en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Il fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité. Il optimise les moyens tant humains que matériels. Il analyse, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie. Il rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon formulaires et il se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.	113 L
Directeur méthode logistique	Il analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions. Il valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d'innovation afin d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations. Il établit le planning de mise en œuvre des projets et suit sa mise en place. Il peut assurer les actions correctives en cas de nécessité. Il détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés. Il démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges et il assure le reporting au niveau de la hiérarchie.	113 L
Directeur conditionnement à façon	Il détermine les techniques et les matériels à mettre en œuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits clients. Il rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les	119 L

	matériels. Il détermine l'implantation des ateliers, assure leur approvisionnement en fluides et prévoit les équipements de maintenance. Il s'assure également 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. Il connaît la mécanisation des emballages et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités.	
Directeur de site(s) logistique(s)	Il gère dans toutes ses dimensions un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes. Il 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. Il conseille et apporte son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels. Il prend les décisions relatives à la mise en œuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	119 L
Directeur de site(s) logistique(s)	Emploi identique au poste de directeur de site(s) logistique(s) exercé sur un site logistique de plus de 50 salariés ou lorsque ce site est « multi-client » ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites.	132 L

- Accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 4 janvier 2005
- Avenant n°5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques, étendu par arrêté du 5 août 2013 (JORF n°0189 du 15 août 2013)

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

