

FICHE N° 12

■ FRAIS DE DEPLACEMENT ■

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

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

● Article 3

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

« Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail, perçoit pour chacun des repas une indemnité de repas.

Est réputé obligé de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises :

- soit entre 11 h 45 et 14 h 15,
- soit entre 18 h 45 et 21 h 15 ».

● Article 4

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

« Sous réserve des avantages acquis, le personnel ouvrier appelé à faire des déplacements au sens de l'article 3 ci-dessus, dans la zone de camionnage autour de Paris, perçoit une **indemnité de repas unique** ».

● Article 5

- Prise de service matinale :

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

● Article 6

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

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

● Article 7

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

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

● Article 12

- Cas particulier des **services de nuit**

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

● Article 13

- Déplacement à **l'étranger**

« A défaut d'accord d'entreprise ou de convention individuelle de travail fixant les modalités de remboursement des frais de déplacement du personnel à l'étranger, ces frais seront réglés sur la base du montant des indemnités forfaitaires fixé par le présent protocole et **majoré de 18 %** ».

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

● Article 14

- Logement et nourriture

« Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelque forme que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement et à la nourriture

- Couchettes :

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

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

FICHE N° 13

■ FRAIS DE DEPLACEMENT ■

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

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

(Annexe à la C.C.N.A.1)

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

● Article 8

1. Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail, perçoit une **indemnité de repas unique**, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi d'un déplacement effectué en dehors de ses conditions habituelles de travail, l'**indemnité de repas** unique qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent protocole.

Enfin, dans le cas où, par suite d'un dépassement de l'horaire régulier, la fin de service se situe après 21 h 30, le personnel intéressé reçoit pour son repas du soir une **indemnité de repas**.

2. Ne peut prétendre à l'**indemnité de repas unique** :

a) Le personnel dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h .

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une coupure, ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins une heure, soit entre 11 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins une heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h, une indemnité spéciale dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole lui est attribuée.

B. Déplacement comportant normalement **deux repas** hors du lieu de travail

● Article 9

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 h), perçoit une indemnité égale à deux fois le montant de l'indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

C. Déplacement comportant au moins **une nuit passée hors du domicile**

● **Article 10 - Cas général**

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre un ou deux repas hors de son domicile, perçoit une **indemnité de chambre et petit déjeuner** et, pour chaque repas, une **indemnité de repas**. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint au présent protocole.

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

Les conducteurs grand tourisme obligés de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre un ou deux repas hors de leur domicile, perçoivent une indemnité de repos journalier égale à l'**indemnité de chambre et de casse-croûte** et, pour chaque repas, une **indemnité de repas**. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

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

● **Articles 12 et 13**

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

b) Déplacement à l'**étranger** : « A défaut d'accord d'entreprise ou de convention individuelle de travail fixant les modalités de remboursement des frais de déplacement du personnel à l'étranger, ces frais seront réglés sur la base du montant des indemnités forfaitaires, fixé par le présent protocole et **majoré de 18 %** ».

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

● **Article 14**

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

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

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

FICHE N° 14

■ CONDUCTEURS MARCHANDISES/DÉMÉNAGEMENT ■

Durée du travail et rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

Heures supplémentaires

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

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

Repos compensateur obligatoire

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

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

Rémunération des heures de temps de service :

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

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

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

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

FICHE N° 15

■ INAPTITUDE A LA CONDUITE ■

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

I - Incapacité définitive

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

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

tout conducteur justifiant d'au moins **trois ans d'exercice du métier** de conducteur dans l'entreprise, bénéficie, s'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du Protocole d'accord du 24 septembre 1980 (voir Fiche n°16), et jusqu'à l'âge auquel il peut se prévaloir des dispositions d'un régime social (garantie de ressources du régime d'assurances chômage ou retraite), des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de **reclasser le conducteur** parmi le personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession. Toute proposition de reclassement dans un nouvel emploi de l'entreprise compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé, doit faire l'objet d'une notification écrite.

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

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

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

| | | |
|-------------------------------|----|-------------------|
| Entre 3 ans et moins de 5 ans | | 2 mois de salaire |
| 5 | 10 | 3 mois de salaire |
| 10 | 15 | 4 mois de salaire |
| 15 | 20 | 5 mois de salaire |
| Au-delà de 20 ans | | 6 mois de salaire |

B - Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe A-1, tout conducteur satisfaisant aux conditions fixées par le Protocole d'accord du 24 septembre 1980, bénéficie des prestations du régime de prévoyance visé par ledit Protocole (*voir Fiche n° 16*).

II - Incapacité temporaire

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

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

III - Conditions d'application

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

IV - Information de l'employeur

Toute décision d'une Commission Médicale Départementale de retrait définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur.

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

FICHE N° 16

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

INAPTITUDE A LA CONDUITE

« I.P.R.I.A.C. »

Personnel concerné

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

Risques couverts

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

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

Sont exclus des risques couverts, les cas résultant

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

Prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié. Toute fausse déclaration entraîne :

- le refus du dossier,
- l'annulation du paiement des prestations.

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

Bénéficiaires

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

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

Durée de versement des prestations

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

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

Montant des prestations

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

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

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

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

FICHE N° 17

■ JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS ■

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

Accord de 1970 et Loi de 1978

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

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

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

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

(voir tableau ci-contre)

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

(Source Union des Fédérations de Transport)

(1) Présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour lui faisant suite.

(2) 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

FICHE N° 18

■ JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS ■

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

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

Moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

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

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

Cette indemnité ne se cumule pas avec celles déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué le dimanche.

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

Au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Deux régimes d'indemnisation sont prévus :

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

Au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise

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

FICHE N° 19

■ INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ■

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

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

A - Ouvrier justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur

Indemnité calculée à raison de 1/10^e de mois par année de présence, sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a, ou aurait perçus au cours des trois derniers mois.

B - Ouvrier justifiant d'au moins 3 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur

Indemnité calculée à raison de 2/10^e de mois par année de présence, sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a, ou aurait perçus au cours des trois derniers mois.

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

FICHE N° 20

■ MALADIE ET ACCIDENT ■

Garantie de ressources

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

Définition

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

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

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

1. Maladie

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

Après 10 ans d'ancienneté :

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

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

2. Accident du travail

Chaque accident du travail constaté conformément aux décisions du paragraphe 1 ci-dessus, ouvre droit, **sans application de franchise**, au versement d'un complément de rémunération, assurant les garanties de ressources suivantes :

Après 1 an d'ancienneté, le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à

un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné soit une hospitalisation minimale de 3 jours, soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours, bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

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

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

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

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

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

Après 10 ans d'ancienneté :

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

3. Périodes successives d'incapacité de travail

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de **12 mois consécutifs**, ne peut excéder les durées fixées aux paragraphes précédents.

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

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article, sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit, en application de la législation de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ouvrier, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la **rémunération nette** qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction correspondant au délai de franchise de 5 jours

FICHE N° 21

■ NOMENCLATURE DES EMPLOIS DES PERSONNELS ROULANTS "MARCHANDISES" ■

GROUPE 3

2 bis . Coursier sur véhicule 2 roues

Ouvrier affecté à la conduite d'un véhicule chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution. L'exercice de l'emploi suppose les connaissances suivantes :

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

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

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

GROUPE 3 bis

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

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

- charge sa voiture,
- assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées,
- est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison,
- décharge la marchandise à la porte du destinataire.

Si l'employeur prescrit la livraison en resserre, en dépôt ou aux étages, le conducteur devra prendre pour la durée de son absence toutes les dispositions possibles en vue de la garde et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa cargaison : il sera notamment responsable de la fermeture à clé des serrures, cadenas et autres dispositifs prévus à cet effet.

Il doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roue, etc...). Il est responsable de son outillage lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé.

Il doit être capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer sur son véhicule.

L'employeur devra fournir au conducteur les imprimés et questionnaires adéquats, comportant notamment un croquis sommaire type des lieux et des véhicules, sur lequel l'intéressé n'aura plus qu'à supprimer les tracés inutiles.

Dans le cas de services comportant des heures creuses pendant la durée normale de travail, le conducteur peut être employé pendant ces heures creuses à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des

véhicules. Le matériel approprié et des bottes pour le lavage sont alors fournis par l'employeur. Des vêtements de protection seront mis à la disposition des intéressés.

GROUPE 4

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

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 3,5 t et jusqu'à 11 t de P.T.A.C. inclus, et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3 bis. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs de messageries.

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

GROUPE 5

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

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 11 t et jusqu'à 19 t de P.T.A.C. inclus et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3 bis. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs « service de presse accélérée » ou « convoyeurs de voitures postales ».

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

GROUPE 6

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

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

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

GROUPE 7

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

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile, porteur ou tracteur, et ayant la qualification professionnelle nécessaire à l'exécution correcte (c'est-à-dire avec le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes, et de la satisfaction de la clientèle) de l'ensemble des tâches qui lui incombent normalement (c'est-à-dire conformément à l'usage et dans le cadre des réglementations existantes) dans l'exécution des diverses phases d'un quelconque transport de marchandises.

En particulier :

- Utilise rationnellement (c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité) et conserve en toutes circonstances la maîtrise de son véhicule, en assure le maintien en ordre de marche.
- A les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, soit en cas de rupture de pièces ou d'organes, de signaler à l'entreprise la cause de la panne.
- Peut prendre des initiatives notamment s'il est en contact avec le client.
- Assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées, est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrés, de sa cargaison et, lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé, de son outillage ; peut être amené en cas de nécessité à charger ou décharger son véhicule.

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

- Conduite d'un véhicule de plus de 19 tonnes de P.T.A.C 30 points
- Services d'au moins 250 km dans un sens 20 points
- Repos quotidien hors du domicile (au moins trente fois par période de 12 semaines consécutives) 15 points
- Services internationaux à l'exclusion des services frontaliers (c'est-à-dire ceux effectués dans une zone s'étendant jusqu'à 50 km à vol d'oiseau des frontières du pays d'immatriculation du véhicule) 15 points
- Conduite d'un ensemble articulé ou d'un train routier 10 points
- Possession du C.A.P. ou d'un diplôme de F.P.A. de conducteur routier... 10 points

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

FICHE N° 22

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

Définition des emplois

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

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

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

GROUPE 4

Aide déménageur coef.120 D

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

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

GROUPE 5

Déménageur coef.128 D

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

GROUPE 6

Déménageur professionnel coef.138 D

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

GROUPE 6

Levageur élingueur coef. 138 D

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

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

GROUPE 7

Chef d'équipe de déménagement coef.150 D

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

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

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

FICHE N° 23

■ NOMENCLATURE DES EMPLOIS PERSONNEL ROULANT « VOYAGEURS » ■

GROUPE 3

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

Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulances...) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire «transports en commun».

- Assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture.
- Doit maintenir la voiture en état de propreté, en assurant l'entretien courant.

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

Agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire ambulance.

GROUPE 4

3. Conducteur de grande remise - 1^{er} degré (coef. 120 V)

Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise pendant la période d'apprentissage de 6 mois et titulaire d'une autorisation provisoire délivrée sous la responsabilité de l'employeur par les services administratifs compétents.

4. Conducteur de véhicule sanitaire - 1^{er} degré (coef. 120 V)

Agent titulaire du permis de conduire « ambulance » appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n°73-384 du 27 mars 1973.

GROUPE 5

5. Receveur de car (coef. 123 V)

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

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

GROUPE 7

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

Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de première classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 règlementant la profession.

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

Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, Sécurité Sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette.

- Doit avoir, le cas échéant, une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise.
- Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule, ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus. Peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

8. Conducteur de car (coef. 131 V)

Ouvrier chargé de la conduite d'un car, aide le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés. Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougies, changement de roue...), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus. Est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transports en commun ».

GROUPE 9

9. Conducteur-receveur de car (coef. 138 V)

Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries.

- Manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés.
- Veille à l'application des règlements.
- Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougies, changement de roue...), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.
- Est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transports en commun ».

10. Conducteur ambulancier - 1^{er} degré (coef. 138 V)

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

GROUPE 9 bis

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

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

- Exécute en outre des services de tourisme à grande distance d'une durée d'au moins 3 jours.
- A, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée.
- Fait preuve, à l'égard de la clientèle, de courtoisie et de correction.
- Peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours.
- A une excellente pratique des documents douaniers, de change de monnaies étrangères, si nécessaire.
- Assure le cas échéant la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs.
- Doit être capable d'assurer, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule, et de fournir, éventuellement, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la réparation.
- Doit être en mesure de prendre toutes dispositions utiles pour assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Cet emploi est réputé occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris au cours de déplacements à grande distance et en dehors du domicile, excède 30 jours par année civile.

GROUPE 10

11. Conducteur grand tourisme (coef. 150 V)

Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car grand luxe, comportant au moins 32 fauteuils.

- Exécute des circuits de grand tourisme, c'est-à-dire d'une durée d'au moins 5 jours.
- A une excellente pratique des documents douaniers, de change de monnaies étrangères.
- A, en toute circonstances, une présentation impeccable.
- Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction.
- Assure la bonne exécution des prestations, notamment auprès des hôteliers et restaurateurs.
- Est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas d'incidents légers, soit, si cela est nécessaire, de faire effectuer sous son contrôle la réparation dans un garage.

- Estcapable de donner éventuellement toutes précisions sur la nature de la panne pour recevoir les pièces nécessaires à la réparation.
- Esten mesure de prendre toutes les dispositions pour assurer sans délai la bonne continuation du voyage, dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Cet emploi est réputé occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile et dans le cadre de l'exécution de circuits de grand tourisme excède 65 jours par année civile.

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

Même définition que le conducteur ambulancier 1^{er} degré, est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n°65-1045 du 2 décembre 1965. Doit être en outre titulaire des permis de conduire « C » et « D ».

FICHE N° 24

■ TRAVAIL DE NUIT ■

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

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

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

1. Période nocturne :

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

2. Durée du travail :

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

- Personnels grands routiers ou longue distance :

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

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