

- Autres personnels roulants :

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

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

3. Compensations au travail de nuit :

31. Compensation pécuniaire :

Les personnels roulants bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (21 h à 6 h), et **conformément aux instructions de leur employeur**, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à **20 % du taux horaire** conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M (soit au 1/07/04 20 % de 8,10 € = 1,62 €) pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité.

32. Compensation sous forme de repos :

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

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

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

4. Bulletin de paie :

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

5. Règle du non cumul :

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

6. Date d'entrée en application :

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

Exemple de calcul :

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

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

7. Frais de déplacement :

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

FICHE N° 25

■ PRÉAVIS (DÉLAI-CONGÉ) ■

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

Sauf pendant la période d'essai (*voir Fiche n°9*), tout départ d'un ouvrier de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes.

En cas de démission

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

En cas de licenciement

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

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour pouvoir chercher un autre emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées.

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

Remarque

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

FICHE N° 26

■ RÉMUNÉRATION ■

Aucun ouvrier des transports ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut percevoir, quel que soit le mode de rémunération dans l'entreprise, une rémunération effective inférieure à celle définie par les barèmes édités dans la convention collective nationale des transports routiers pour les spécialités ci-après :

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

Ces barèmes font l'objet d'une révision périodique dans le cadre des négociations de branche au sein de la commission nationale de conciliation et d'interprétation.

Les barèmes en vigueur font l'objet d'une annexe au début de cet ouvrage. Pour mise à jour ultérieure (www.routiers.com ou www.autocar-infos.com)

Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle

(Accord du 12 novembre 1998)

Personnels concernés :

Sont concernés par le présent accord, les personnels de conduite des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et les personnels roulants des entreprises de transport de déménagement.

Définition de l'amplitude.

Conformément aux dispositions de l'article 6 paragraphe 1 du décret 83/40 du 26 janvier 1983 modifié, l'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle.

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

L'application du pourcentage visé au paragraphe ci-dessus ne peut conduire, au cours du mois considéré à diminuer de plus de 63 heures les durées des amplitudes journalières cumulées au cours du même mois.

La mise en œuvre de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle calculée conformément aux règles ci-dessus ne peut avoir pour effet de verser aux personnels concernés une rémunération inférieure à celle résultant de l'application des obligations relatives au paiement de l'intégralité des heures de temps de service.

Cette garantie, calculée à partir de durées d'amplitude journalière distinctes des durées de temps de service, est constitutive d'une sauvegarde salariale tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude.

Pour décompter les temps de service, d'une part, et pour apprécier les durées d'amplitude, d'autre part, et compte tenu de la distinction que leur nature impose, la manipulation du sélecteur de temps du chronotachygraphe ou de tout autre appareil d'informatique embarquée est la règle, dont l'application se fait conformément aux dispositions en vigueur.

Mentions sur le bulletin de paye.

Afin de s'assurer de la bonne application de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle, les informations relatives à la durée des amplitudes journalières cumulées au cours du mois considéré et au montant, en euros, en résultant, doivent figurer distinctement sur le bulletin de paye.

FICHE N° 27

■ RETRAITE ■

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

Indemnité de départ en retraite

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

- en cas d'incapacité au travail reconnue par la Sécurité Sociale,
- ou en application des dispositions du titre II du décret du 3 octobre 1955 ayant institué le régime de la CARCEPT,
- ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L 351.9 al.2/3 du Code de la Sécurité Sociale,

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

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

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

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

Régime complémentaire de retraite

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

Champ d'application :

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

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

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

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

FICHE N° 28

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

(résumé de l'accord du 28 mars 1997)

Bénéficiaires du C.F.A.

Conducteurs salariés d'une entreprise entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, qui, à la date de la cessation effective de leur activité :

- occupent un poste de conducteur routier du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement,
- sont âgés d'au moins 55 ans,
- justifient avoir exercé pendant **au moins 25 ans**, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite de véhicule de plus de 3,5 tonnes de P.T.A.C affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement dans les entreprises précitées.

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

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

Demande de dossier C.F.A. :

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

FONGECFA-Transport

174 Rue de Charonne

75128 Paris cedex 11

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

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

Cessation d'activité :

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

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

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

Montant des allocations :

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

Protection sociale :

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

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

FICHE N° 29

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

Bénéficiaires du C.F.A. - Voyageurs :

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

- occupent un poste de conducteur routier de voyageurs,
- sont âgés d'au moins 55 ans,
- justifient avoir exercé pendant au moins 30 ans, dont au moins 25 ans à temps complet, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite soit en trv, soit dans le cadre d'une carrière mixte.

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

Demande de dossier C.F.A. :

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

FONGECFA-Transport

174 Rue de Charonne

75128 Paris cedex 11

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

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

Cessation d'activité :

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

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

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

Montant des allocations :

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

Protection sociale :

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

FICHE N° 30

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

Application obligatoire le 1^{er} septembre 2004

Durée légale du travail effectif

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

Durée légale du travail effectif

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

Dérogations en faveur des personnels roulants

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

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

Le salarié devra être informé mensuellement de la situation de son compteur « durée du travail » au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie ; ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures conformément au modèle reproduit page précédente.

Régime des heures supplémentaires

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

Décompte

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

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

Paiement

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

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

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

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

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

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

Son calcul s'établit conformément au tableau page suivante :

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

Le régime des coupures

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

Indemnisation des coupures :

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

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

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

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

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

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

Régime de l'amplitude de la journée de travail

Limites de l'amplitude journalière :

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

Prolongation de l'amplitude journalière :

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

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

2° Le service comporte :

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

Dispositions particulières :

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

a) Personnel roulant affecté à un service régulier :

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

b) Personnel roulant affecté à un service occasionnel :

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

c) Personnel ambulancier roulant :

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

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

Indemnisation de l'amplitude :

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

Régime du repos hebdomadaire

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

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

Dimanches et jours fériés non travaillés

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

- 18 jours pour les conducteurs « grand tourisme » classés 150 V ;
- 25 jours pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant toutefois être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21 la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jour férié travaillé supplémentaire travaillé du fait de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21 et dans les mêmes conditions la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

Régime du travail à temps partiel

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

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

Périodes d'interruption du travail au cours de la journée

Les horaires, et notamment ceux du personnel roulant, peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum trois vacations séparées chacune d'une interruption d'activité pouvant être supérieure à deux heures.

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

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

Heures complémentaires

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

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

Garantie de rémunération

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

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

Cette garantie joue de la manière suivante :

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

Treizième mois

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

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

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

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

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

Son versement est institué comme suit :

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

FICHE N° 31

■ PERMIS À POINTS ■

Mesures sociales en cas de retrait

Accord du 13 novembre 1992

En cas de perte partielle de points, tout conducteur peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de deux jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

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

La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraîne pas en tant que telle, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective, à condition que le conducteur concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée.

Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité.

Différentes solutions sont envisageables :

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

Fonds spécial professionnel « permis sécurité » :

1 - La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rendant nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité dans le cadre du transport public par route, il est créé sous l'égide de la Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPE) un Fonds spécial professionnel « permis sécurité ».

2 - Selon les modalités définies par les partenaires sociaux et dans les limites des fonds qui lui seront affectés :

2.1 - Ce fonds a pour objet de financer les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur dans le but de récupérer les points correspondants.

A ce titre, il prend en charge une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et les frais de formation du conducteur concerné.

Le montant de cette allocation correspond à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

2.2 - Ce fonds a également pour objet de financer les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 2 du présent Protocole dans le but de retrouver l'usage du permis de conduire, pour les conducteurs n'ayant pas besoin d'en repasser les épreuves pratiques, organisées sous la forme d'épreuves théoriques et d'un entretien « sécurité ».

A ce titre, il prend en charge une quote-part d'une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et des frais de formation du conducteur concerné.

Pour tous renseignements

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

FICHE N° 32

■ PERSONNEL « COURSIERS » ■

Durée du travail - Rémunération

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

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

Durée du travail

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

C'est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

- **L'amplitude** de la journée de travail des personnels coursiers **début**e en fonction des circonstances
 - à l'heure de prise de service fixée à l'entreprise ou à tout autre lieu déterminé par l'employeur ;
 - à l'heure de début de tournée ou à l'heure d'enlèvement de la première course selon la nature du travail qui leur est confié (tournée ou course à course) sans pouvoir être postérieure à l'heure de prise de service fixée ci-dessus.
- **L'amplitude** de la journée de travail des personnels coursiers prend fin en fonction des circonstances
 - à l'heure à laquelle le coursier quitte l'entreprise ou tout autre lieu déterminé par l'employeur ;
 - à l'heure de fin de tournée ou de la livraison de la dernière course.

Limites de l'amplitude

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

Décompte de la durée du travail

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

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

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

Contrôle de la durée du travail

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

Rémunération

La rémunération mensuelle effective des personnels concernés ne peut être inférieure au cumul :

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

Sans préjudice des dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour les emplois de coursiers définis dans la nomenclature des emplois (coursier, coursier confirmé 1^{er} degré, coursier confirmé 2^{ème} degré) la part variable visée ci-dessus correspond au minimum à :

6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 1^{er} degré et 15 % pour un emploi de coursier confirmé 2^{ème} degré.

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

FICHE N° 33

■ PERSONNEL ROULANT DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT ■

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

Temps de liaison

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

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

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

Temps d'accompagnement

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

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

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

Amplitude journalière :

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

Etant précisé que l'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant ;

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

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

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

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

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

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

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

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

(article 7-3 du décret n° 83-40)

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

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

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

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

Ce carnet, qui a vocation de se substituer au livret individuel de contrôle (LIC) et à le remplacer doit faire l'objet d'un arrêté ministériel le rendant obligatoire dans l'ensemble des entreprises du secteur concerné.

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

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

SEJT - 21 rue Martissot, 92110 Clichy - ISBN 978-2-901902-32-4
Impression Actis 03/2008

Nota :

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

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

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

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

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